

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
«КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»  
ФАКУЛЬТЕТ ПРАВНИЧИХ НАУК

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОСТРОЗЬКА АКАДЕМІЯ»  
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА ІМ. І. МАЛИНОВСЬКОГО  
КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ  
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

# ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ

ПІДРУЧНИК

*Затверджено  
Міністерством освіти і науки України  
як підручник для студентів вищих  
навчальних закладів*

Видавництво  
«Центр учбової літератури»  
Київ – 2016

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
«КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»  
ФАКУЛЬТЕТ ПРАВНИЧИХ НАУК

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОСТРОЗЬКА АКАДЕМІЯ»  
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА ІМ. І. МАЛИНОВСЬКОГО  
КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ  
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

# ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ

ПІДРУЧНИК

*Затверджено  
Міністерством освіти і науки України  
як підручник для студентів вищих  
навчальних закладів*

Видавництво  
«Центр учбової літератури»  
Київ – 2016

УДК 349.2(477)(075.8)  
ББК 67.9(4Укр)305я73  
Т 78

*Затверджено Міністерством освіти і науки України  
(лист від 02.11.2015 № 1/11-15801)*

*Рекомендовано до друку Вченою радою  
Інституту права ім. І. Малиновського  
Національного університету «Острозька академія»  
(протокол № 11 від 03 червня 2015 р.)*

*Рекомендовано до друку Вченою радою  
факультету правничих наук Національного університету  
«Києво-Могилянська академія»  
(протокол № 7-2015 від 24 червня 2015 р.)*

**Рецензенти:**

**Венедіктов В. С.** – доктор юридичних наук, професор;  
**Мельник К. Ю.** – доктор юридичних наук, професор;  
**Обушенко О. М.** – доктор юридичних наук, професор.

УДК 349.2(477)(075.8)  
ББК 67.9(4Укр)305я73  
Т 78

*Затверджено Міністерством освіти і науки України  
(лист від 02.11.2015 № 1/11-15801)*

*Рекомендовано до друку Вченою радою  
Інституту права ім. І. Малиновського  
Національного університету «Острозька академія»  
(протокол № 11 від 03 червня 2015 р.)*

*Рекомендовано до друку Вченою радою  
факультету правничих наук Національного університету  
«Києво-Могилянська академія»  
(протокол № 7-2015 від 24 червня 2015 р.)*

**Рецензенти:**

**Венедіктов В. С.** – доктор юридичних наук, професор;  
**Мельник К. Ю.** – доктор юридичних наук, професор;  
**Обушенко О. М.** – доктор юридичних наук, професор.

**Т 78** **Трудове право України** [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. – Київ: Центр учбової літератури, 2016. – 472 с.

**ISBN 978-617-673-468-0**

У підручнику висвітлюються основні питання трудового права. У Загальній частині визначається місце трудового права у системі галузей права, розкривається його предмет, метод, функції, система та принципи. Значна увага приділяється джерелам та суб'єктам трудового права, питанням соціального партнерства, а також правової організації зайнятості і працевлаштування, ринку праці.

Важлива роль у підручнику відводиться ключовим інститутам Особливої частини трудового права: трудовому договору; робочому часу та часу відпочинку; оплаті праці; трудовій дисципліні; матеріальній відповідальності сторін трудового договору; охороні праці; процедурі врегулювання трудових спорів (конфліктів).

Розраховано на студентів, аспірантів, докторантів, викладачів вищих навчальних закладів, юристів, адвокатів, практикуючих правників, працівників кадрових служб, роботодавців, працівників, інших осіб, які цікавляться проблемами трудового права.

**ISBN 978-617-673-468-0**

© Іншин М.І., Костюк В.Л., Мельник В.П. та ін., 2016.  
© Видавництво «Центр учбової літератури», 2016.

**Т 78** **Трудове право України** [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. – Київ: Центр учбової літератури, 2016. – 472 с.

**ISBN 978-617-673-468-0**

У підручнику висвітлюються основні питання трудового права. У Загальній частині визначається місце трудового права у системі галузей права, розкривається його предмет, метод, функції, система та принципи. Значна увага приділяється джерелам та суб'єктам трудового права, питанням соціального партнерства, а також правової організації зайнятості і працевлаштування, ринку праці.

Важлива роль у підручнику відводиться ключовим інститутам Особливої частини трудового права: трудовому договору; робочому часу та часу відпочинку; оплаті праці; трудовій дисципліні; матеріальній відповідальності сторін трудового договору; охороні праці; процедурі врегулювання трудових спорів (конфліктів).

Розраховано на студентів, аспірантів, докторантів, викладачів вищих навчальних закладів, юристів, адвокатів, практикуючих правників, працівників кадрових служб, роботодавців, працівників, інших осіб, які цікавляться проблемами трудового права.

**ISBN 978-617-673-468-0**

© Іншин М.І., Костюк В.Л., Мельник В.П. та ін., 2016.  
© Видавництво «Центр учбової літератури», 2016.

## ЗМІСТ

---

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ . . . . .	6
ВСТУП . . . . .	7
<b>ЗАГАЛЬНА ЧАСТИНА</b>	
<b>Розділ I МІСЦЕ ТРУДОВОГО ПРАВА У СИСТЕМІ ПРАВА . . . . .</b>	<b>10</b>
1.1. Праця – соціально-економічний базис розвитку суспільства . . . . .	10
1.2. Предмет та метод трудового права . . . . .	12
1.3. Поняття трудового права як провідної галузі права . . . . .	23
1.4. Функції і система трудового права . . . . .	26
1.5. Трудове право у системі споріднених галузей права . . . . .	31
1.6. Поняття, ознаки та класифікація принципів трудового права . . . . .	34
1.7. Зміст основних галузевих принципів трудового права . . . . .	37
<b>Розділ II ДЖЕРЕЛА ТА СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА . . . . .</b>	<b>52</b>
2.1. Поняття, ознаки та система джерел (форм) трудового права . . . . .	52
2.2. Місце Конституції України у системі джерел трудового права . . . . .	57
2.3. Міжнародні договори України у системі джерел трудового права . . . . .	61
2.4. Кодекс законів про працю та інші акти законодавства України у системі джерел трудового права . . . . .	67
2.5. Локальні нормативні акти як джерела трудового права . . . . .	82
2.6. Місце рішень судової гілки влади у системі джерел трудового права . . . . .	85
2.7. Поняття, ознаки та класифікація суб'єктів трудового права . . . . .	97
2.8. Головні суб'єкти трудового права . . . . .	99
2.9. Допоміжні суб'єкти трудового права . . . . .	107
<b>Розділ III. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО. ПРАВОВІ ЗАСАДИ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ . . . . .</b>	<b>117</b>
3.1. Поняття, ознаки, форми та рівні соціального партнерства . . . . .	117
3.2. Акти соціального партнерства у трудовому праві . . . . .	123
3.3. Поняття, ознаки та значення колективного договору . . . . .	128
3.4. Стадії укладення і виконання колективного договору . . . . .	131
3.5. Поняття та особливості ринку праці . . . . .	140

## ЗМІСТ

---

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ . . . . .	6
ВСТУП . . . . .	7
<b>ЗАГАЛЬНА ЧАСТИНА</b>	
<b>Розділ I МІСЦЕ ТРУДОВОГО ПРАВА У СИСТЕМІ ПРАВА . . . . .</b>	<b>10</b>
1.1. Праця – соціально-економічний базис розвитку суспільства . . . . .	10
1.2. Предмет та метод трудового права . . . . .	12
1.3. Поняття трудового права як провідної галузі права . . . . .	23
1.4. Функції і система трудового права . . . . .	26
1.5. Трудове право у системі споріднених галузей права . . . . .	31
1.6. Поняття, ознаки та класифікація принципів трудового права . . . . .	34
1.7. Зміст основних галузевих принципів трудового права . . . . .	37
<b>Розділ II ДЖЕРЕЛА ТА СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА . . . . .</b>	<b>52</b>
2.1. Поняття, ознаки та система джерел (форм) трудового права . . . . .	52
2.2. Місце Конституції України у системі джерел трудового права . . . . .	57
2.3. Міжнародні договори України у системі джерел трудового права . . . . .	61
2.4. Кодекс законів про працю та інші акти законодавства України у системі джерел трудового права . . . . .	67
2.5. Локальні нормативні акти як джерела трудового права . . . . .	82
2.6. Місце рішень судової гілки влади у системі джерел трудового права . . . . .	85
2.7. Поняття, ознаки та класифікація суб'єктів трудового права . . . . .	97
2.8. Головні суб'єкти трудового права . . . . .	99
2.9. Допоміжні суб'єкти трудового права . . . . .	107
<b>Розділ III. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО. ПРАВОВІ ЗАСАДИ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ . . . . .</b>	<b>117</b>
3.1. Поняття, ознаки, форми та рівні соціального партнерства . . . . .	117
3.2. Акти соціального партнерства у трудовому праві . . . . .	123
3.3. Поняття, ознаки та значення колективного договору . . . . .	128
3.4. Стадії укладення і виконання колективного договору . . . . .	131
3.5. Поняття та особливості ринку праці . . . . .	140

3.6. Поняття та ознаки зайнятості населення . . . . .	142
3.7. Права та гарантії особи з питань зайнятості населення . . . . .	151
3.8. Система та повноваження суб'єктів з питань зайнятості населення . . . . .	157
3.9. Організаційно-правові механізми забезпечення (сприяння) зайнятості населення . . . . .	165
3.10. Соціальне страхування на випадок безробіття . . . . .	169
3.11. Правовий статус безробітного у трудовому праві . . . . .	176
3.12. Відповідальність за порушення законодавства з питань зайнятості населення . . . . .	182

### ОСОБЛИВА ЧАСТИНА

#### Розділ IV ТРУДОВИЙ ДОГОВІР . . . . . 189

4.1. Поняття, ознаки та соціально-правове значення трудового договору . . . . .	189
4.2. Зміст трудового договору: істотні та факультативні умови . . . . .	197
4.3. Процедура укладення трудового договору. Оформлення трудових відносин . . . . .	203
4.4. Класифікація трудових договорів . . . . .	210
4.5. Переміщення та переведення працівника за трудовим договором. Зміна умов трудового договору. Відсторонення працівника від роботи . . . . .	220
4.6. Поняття, підстави та процедура припинення трудового договору . . . . .	225

#### Розділ V. РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ. ОПЛАТА ПРАЦІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ . . . . . 258

5.1. Поняття, ознаки та види робочого часу . . . . .	258
5.2. Режим та облік робочого часу . . . . .	265
5.3. Процедура застосування надурочних робіт . . . . .	271
5.4. Поняття, ознаки та основні види часу відпочинку . . . . .	272
5.5. Поняття, ознаки та класифікація відпусток . . . . .	277
5.6. Поняття, ознаки та структура заробітної плати . . . . .	289
5.7. Мінімальна заробітна плата та її соціально-правове значення . . . . .	295
5.8. Право працівника на оплату праці та його захист . . . . .	298
5.9. Організація оплати праці . . . . .	306
5.10. Тарифна система та системи оплати праці . . . . .	309
5.11. Система гарантійних та компенсаційних виплат . . . . .	315

3.6. Поняття та ознаки зайнятості населення . . . . .	142
3.7. Права та гарантії особи з питань зайнятості населення . . . . .	151
3.8. Система та повноваження суб'єктів з питань зайнятості населення . . . . .	157
3.9. Організаційно-правові механізми забезпечення (сприяння) зайнятості населення . . . . .	165
3.10. Соціальне страхування на випадок безробіття . . . . .	169
3.11. Правовий статус безробітного у трудовому праві . . . . .	176
3.12. Відповідальність за порушення законодавства з питань зайнятості населення . . . . .	182

### ОСОБЛИВА ЧАСТИНА

#### Розділ IV ТРУДОВИЙ ДОГОВІР . . . . . 189

4.1. Поняття, ознаки та соціально-правове значення трудового договору . . . . .	189
4.2. Зміст трудового договору: істотні та факультативні умови . . . . .	197
4.3. Процедура укладення трудового договору. Оформлення трудових відносин . . . . .	203
4.4. Класифікація трудових договорів . . . . .	210
4.5. Переміщення та переведення працівника за трудовим договором. Зміна умов трудового договору. Відсторонення працівника від роботи . . . . .	220
4.6. Поняття, підстави та процедура припинення трудового договору . . . . .	225

#### Розділ V. РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ. ОПЛАТА ПРАЦІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ . . . . . 258

5.1. Поняття, ознаки та види робочого часу . . . . .	258
5.2. Режим та облік робочого часу . . . . .	265
5.3. Процедура застосування надурочних робіт . . . . .	271
5.4. Поняття, ознаки та основні види часу відпочинку . . . . .	272
5.5. Поняття, ознаки та класифікація відпусток . . . . .	277
5.6. Поняття, ознаки та структура заробітної плати . . . . .	289
5.7. Мінімальна заробітна плата та її соціально-правове значення . . . . .	295
5.8. Право працівника на оплату праці та його захист . . . . .	298
5.9. Організація оплати праці . . . . .	306
5.10. Тарифна система та системи оплати праці . . . . .	309
5.11. Система гарантійних та компенсаційних виплат . . . . .	315

<b>Розділ VI. ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА, МЕХАНІЗМИ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ.</b>	322
6.1. Поняття, ознаки та значення трудової дисципліни	322
6.2. Заохочення працівників за трудовим договором	327
6.3. Поняття, ознаки та основні види дисциплінарної відповідальності	329
6.4. Стадії застосування дисциплінарної відповідальності	330
6.5. Поняття, ознаки та значення матеріальної відповідальності	334
6.6. Поняття та особливості матеріальної відповідальності працівника	338
6.7. Види матеріальної відповідальності працівника.	341
6.8. Порядок застосування матеріальної відповідальності працівника	349
6.9. Матеріальна відповідальність роботодавця	351
<b>Розділ VII. ОХОРОНА ПРАЦІ</b>	362
7.1. Поняття, ознаки та правове регулювання охорони праці	362
7.2. Право на охорону праці та гарантії його реалізації	365
7.3. Державне управління охороною праці	368
7.4. Організація охорони праці роботодавцем	372
7.5. Охорона праці окремих категорій працівників	380
7.6. Державний нагляд та громадський контроль з охорони праці. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.	388
<b>Розділ VIII. ПРОЦЕДУРА ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)</b>	402
8.1. Поняття, ознаки та види трудових спорів	402
8.2. Вирішення індивідуального трудового спору у КТС	409
8.3. Вирішення індивідуального трудового спору в суді	413
8.4. Вирішення колективного трудового спору.	422
8.5. Порядок проведення страйку	425
Перелік основних нормативно-правових актів та навчально-методичної літератури до навчальної дисципліни «Трудове право України»	433

<b>Розділ VI. ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА, МЕХАНІЗМИ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ.</b>	322
6.1. Поняття, ознаки та значення трудової дисципліни	322
6.2. Заохочення працівників за трудовим договором	327
6.3. Поняття, ознаки та основні види дисциплінарної відповідальності	329
6.4. Стадії застосування дисциплінарної відповідальності	330
6.5. Поняття, ознаки та значення матеріальної відповідальності	334
6.6. Поняття та особливості матеріальної відповідальності працівника	338
6.7. Види матеріальної відповідальності працівника.	341
6.8. Порядок застосування матеріальної відповідальності працівника	349
6.9. Матеріальна відповідальність роботодавця	351
<b>Розділ VII. ОХОРОНА ПРАЦІ</b>	362
7.1. Поняття, ознаки та правове регулювання охорони праці	362
7.2. Право на охорону праці та гарантії його реалізації	365
7.3. Державне управління охороною праці	368
7.4. Організація охорони праці роботодавцем	372
7.5. Охорона праці окремих категорій працівників	380
7.6. Державний нагляд та громадський контроль з охорони праці. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.	388
<b>Розділ VIII. ПРОЦЕДУРА ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)</b>	402
8.1. Поняття, ознаки та види трудових спорів	402
8.2. Вирішення індивідуального трудового спору у КТС	409
8.3. Вирішення індивідуального трудового спору в суді	413
8.4. Вирішення колективного трудового спору.	422
8.5. Порядок проведення страйку	425
Перелік основних нормативно-правових актів та навчально-методичної літератури до навчальної дисципліни «Трудове право України»	433

## СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

	ВАТ	Відкрите акціонерне товариство
	ВВР	Відомості Верховної Ради України
	ЗПУ	Збірник постанов Уряду України
	ГК України	Господарський кодекс України
Держгірпромнагляд		Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України (чинна до 30.09.2015, відповідні повноваження передано до Держпраці згідно з Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2015 року №1021-р).
Держпраці України		Державна служба України з питань праці
	ЄС	Європейський Союз
	ЄСПЛ	Європейський суд з прав людини
	ЄТС	Єдина тарифна сітка
	КАС	Кодекс адміністративного судочинства України
	КК	Кримінальний кодекс України
	КЗпП	Кодекс законів про працю України
	КП	Класифікатор професій
	КТС	Комісія з трудових спорів
	МВС	Міністерство внутрішніх справ України
	МБП	Міжнародне бюро праці
	МОП	Міжнародна організація праці
	МСЕК	Медико-соціальна експертна комісія
	ООН	Організація Об'єднаних Націй
	НСПП	Національна служба посередництва та примирення
проект	ТК	Проект Трудового кодексу України
	ТКД	Тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій
	ТОВ	Товариство з обмеженою відповідальністю
	РТК	Рада трудового колективу
	РС	Рада Європи
	СБУ	Служба безпеки України
	СНД	Співдружність Незалежних Держав
	СПО	Схема посадових окладів
ЦК України		Цивільний кодекс України
	ЦО	Цивільна оборона
ЦПК України		Цивільний процесуальний кодекс України

## СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

	ВАТ	Відкрите акціонерне товариство
	ВВР	Відомості Верховної Ради України
	ЗПУ	Збірник постанов Уряду України
	ГК України	Господарський кодекс України
Держгірпромнагляд		Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України (чинна до 30.09.2015, відповідні повноваження передано до Держпраці згідно з Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2015 року №1021-р).
Держпраці України		Державна служба України з питань праці
	ЄС	Європейський Союз
	ЄСПЛ	Європейський суд з прав людини
	ЄТС	Єдина тарифна сітка
	КАС	Кодекс адміністративного судочинства України
	КК	Кримінальний кодекс України
	КЗпП	Кодекс законів про працю України
	КП	Класифікатор професій
	КТС	Комісія з трудових спорів
	МВС	Міністерство внутрішніх справ України
	МБП	Міжнародне бюро праці
	МОП	Міжнародна організація праці
	МСЕК	Медико-соціальна експертна комісія
	ООН	Організація Об'єднаних Націй
	НСПП	Національна служба посередництва та примирення
проект	ТК	Проект Трудового кодексу України
	ТКД	Тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій
	ТОВ	Товариство з обмеженою відповідальністю
	РТК	Рада трудового колективу
	РС	Рада Європи
	СБУ	Служба безпеки України
	СНД	Співдружність Незалежних Держав
	СПО	Схема посадових окладів
ЦК України		Цивільний кодекс України
	ЦО	Цивільна оборона
ЦПК України		Цивільний процесуальний кодекс України

Просування України по шляху демократичних, соціально орієнтованих перетворень, виходячи з об'єктивної необхідності подолання системної політичної, фінансово-економічної кризи, подальшого розвитку громадянського суспільства, його базових інституцій, зумовлює складний процес утвердження системи соціально-економічних прав людини, вироблення дієвих і доступних механізмів їх реалізації, гарантування та правової охорони. Принагідно констатувати, що показовим для сучасного стану суспільства і держави з питань праці є: законодавчі обмеження права на працю та скорочення працюючих; стрімке зростання безробіття; подальше зростання заборгованості по заробітній платі; системне погіршення умов праці та трудових договорів; відсутність механізмів внутрішньої трудової міграції; відсутність ефективного національного і регіональних ринків праці; відсутність якісної мотивації до праці, зокрема, стимулювання зростання професійних, моральних та ділових якостей працюючих, якісні вимоги до охорони праці тощо. За таких обставин, враховуючи необхідність якісного переформатування взаємовідносин суспільства, особи і держави, потребує адекватних змін правова система і система права, відповідних новацій має зазнати кожна галузь права, а особливо – трудове право. Як відомо, у межах відносин, які складають предмет трудового права, особа реалізує найбільш важливий комплекс соціально-економічних прав, які покликані сприяти її економічній свободі, моральному, професійному та діловому утвердженню на ринку праці.

До того ж, відносини у сфері праці найбільше пов'язані з поєднанням інтересів суспільства, особи і держави. Буде справедливим вказати, що кожна особа упродовж свого життя перебуває під дією норм трудового права. Таким чином, реформування трудового права – це відповідальне завдання суспільства і держави.

Одним із пріоритетних напрямів реформування трудового права залишається ухвалення новітнього трудового законодавства, його системна і дієва кодифікація, виходячи з таких важливих напрямів, як: гармонізація норм трудового законодавства з міжнародними та європейськими стандартами з питань праці; системне визначення ієрархічної структури трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів; посилення дієвості, ефективності і доступності права на працю та пов'язаної з ним системи трудових прав; розвиток письмової форми трудового договору; посилення гнучкості

Просування України по шляху демократичних, соціально орієнтованих перетворень, виходячи з об'єктивної необхідності подолання системної політичної, фінансово-економічної кризи, подальшого розвитку громадянського суспільства, його базових інституцій, зумовлює складний процес утвердження системи соціально-економічних прав людини, вироблення дієвих і доступних механізмів їх реалізації, гарантування та правової охорони. Принагідно констатувати, що показовим для сучасного стану суспільства і держави з питань праці є: законодавчі обмеження права на працю та скорочення працюючих; стрімке зростання безробіття; подальше зростання заборгованості по заробітній платі; системне погіршення умов праці та трудових договорів; відсутність механізмів внутрішньої трудової міграції; відсутність ефективного національного і регіональних ринків праці; відсутність якісної мотивації до праці, зокрема, стимулювання зростання професійних, моральних та ділових якостей працюючих, якісні вимоги до охорони праці тощо. За таких обставин, враховуючи необхідність якісного переформатування взаємовідносин суспільства, особи і держави, потребує адекватних змін правова система і система права, відповідних новацій має зазнати кожна галузь права, а особливо – трудове право. Як відомо, у межах відносин, які складають предмет трудового права, особа реалізує найбільш важливий комплекс соціально-економічних прав, які покликані сприяти її економічній свободі, моральному, професійному та діловому утвердженню на ринку праці.

До того ж, відносини у сфері праці найбільше пов'язані з поєднанням інтересів суспільства, особи і держави. Буде справедливим вказати, що кожна особа упродовж свого життя перебуває під дією норм трудового права. Таким чином, реформування трудового права – це відповідальне завдання суспільства і держави.

Одним із пріоритетних напрямів реформування трудового права залишається ухвалення новітнього трудового законодавства, його системна і дієва кодифікація, виходячи з таких важливих напрямів, як: гармонізація норм трудового законодавства з міжнародними та європейськими стандартами з питань праці; системне визначення ієрархічної структури трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів; посилення дієвості, ефективності і доступності права на працю та пов'язаної з ним системи трудових прав; розвиток письмової форми трудового договору; посилення гнучкості

трудового договору, наближення його до потреб та інтересів працівника і роботодавця; посилення якісної мотивації працівника та роботодавця з питань праці; поглиблення механізмів сучасного соціального партнерства з питань праці на основі врахування інтересів суспільства, особи і держави; забезпечення розвитку національного і регіональних ринків праці; законодавча регламентація праці окремих категорій працівників (наприклад, особи, які перебувають на державній службі, науково-педагогічні працівники, вчителі, лікарі, особи, які повною мірою є неконкурентоспроможними на ринку праці (особи з інвалідністю, неповнолітні особи, працівники із сімейними обов'язками тощо) та ін.; належна законодавча регламентація матеріальної відповідальності роботодавця; посилення державного нагляду та громадського контролю з питань праці. Як відомо, чинний КЗпП та значна частина інших актів трудового законодавства України переважно мають формально декларативний характер і не відповідають сучасному розвитку суспільства і держави. Як відомо, 05.11.2015 р. парламентом було ухвалено у першому читанні проект ТК<sup>1</sup>, який, незважаючи на низку очевидних недоліків, пропонує більш сучасну модель правового регулювання відносин з питань праці. Доречно наголосити, що виключно конструктивна, суспільно схвалена кодифікація трудового законодавства, яка відповідатиме стану розвитку суспільства і держави, здатна перетворитись у потужний локомотив реформ у сфері праці.

Очевидно, що подальший розвиток трудового права вимагатиме закономірно високого рівня розуміння студентами доктринальних положень та норм актів трудового законодавства, практики їх застосування.

Метою зазначеного підручника є висвітлення сучасних підходів та концепцій про стан і подальший розвиток загальнотеоретичних основ трудового права і законодавства, практики застосування. Положення підручника не претендують на абсолютну повноту викладу матеріалу, а є обґрунтованим власним баченням його авторами концептуальних положень сучасного трудового права, яке перебуває у процесі становлення та реформування відповідно до потреб суспільства, особи і держави з питань праці.

Актуальність підручника пов'язана з тим, що він покликаний розвинути сучасний стан теоретичних і практичних надбань у трудовому праві, які містяться у працях провідних учених-юристів, таких як: В.М. Андріїв, Я.І. Безугла, М.І. Боднарук, В.М. Божко, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Н.Д. Гетьманцева,

<sup>1</sup>Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папівим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

трудового договору, наближення його до потреб та інтересів працівника і роботодавця; посилення якісної мотивації працівника та роботодавця з питань праці; поглиблення механізмів сучасного соціального партнерства з питань праці на основі врахування інтересів суспільства, особи і держави; забезпечення розвитку національного і регіональних ринків праці; законодавча регламентація праці окремих категорій працівників (наприклад, особи, які перебувають на державній службі, науково-педагогічні працівники, вчителі, лікарі, особи, які повною мірою є неконкурентоспроможними на ринку праці (особи з інвалідністю, неповнолітні особи, працівники із сімейними обов'язками тощо) та ін.; належна законодавча регламентація матеріальної відповідальності роботодавця; посилення державного нагляду та громадського контролю з питань праці. Як відомо, чинний КЗпП та значна частина інших актів трудового законодавства України переважно мають формально декларативний характер і не відповідають сучасному розвитку суспільства і держави. Як відомо, 05.11.2015 р. парламентом було ухвалено у першому читанні проект ТК<sup>1</sup>, який, незважаючи на низку очевидних недоліків, пропонує більш сучасну модель правового регулювання відносин з питань праці. Доречно наголосити, що виключно конструктивна, суспільно схвалена кодифікація трудового законодавства, яка відповідатиме стану розвитку суспільства і держави, здатна перетворитись у потужний локомотив реформ у сфері праці.

Очевидно, що подальший розвиток трудового права вимагатиме закономірно високого рівня розуміння студентами доктринальних положень та норм актів трудового законодавства, практики їх застосування.

Метою зазначеного підручника є висвітлення сучасних підходів та концепцій про стан і подальший розвиток загальнотеоретичних основ трудового права і законодавства, практики застосування. Положення підручника не претендують на абсолютну повноту викладу матеріалу, а є обґрунтованим власним баченням його авторами концептуальних положень сучасного трудового права, яке перебуває у процесі становлення та реформування відповідно до потреб суспільства, особи і держави з питань праці.

Актуальність підручника пов'язана з тим, що він покликаний розвинути сучасний стан теоретичних і практичних надбань у трудовому праві, які містяться у працях провідних учених-юристів, таких як: В.М. Андріїв, Я.І. Безугла, М.І. Боднарук, В.М. Божко, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Н.Д. Гетьманцева,

<sup>1</sup>Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папівим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)



Ю.М. Гришина, Т.А. Занфірова, І.В. Зуб, В.В. Жернаков, Д.В. Журавльов, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, О.О. Коваленко, Р.І. Кондратьєв, В.Л. Костюк, Д.Є. Кутومانов, І.В. Лагутіна, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, О.В. Москаленко, О.М. Обушенко, О.Т. Панасюк, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, В.Г. Ротань, С.М. Синчук, Я.В. Сімутіна, А.М. Слюсар, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Ю.В. Чижмарь, С.М. Черноус, Р.І. Шабанов, І.І. Шамшина, Л.П. Шумна, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші.

Положення підручника відповідають навчальним програмам викладання навчальної дисципліни «Трудове право» факультету правничих наук НаУКМА, Інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія» тощо. Підручник було схвалено поважними та авторитетними вченими радами факультету правничих наук НаУКМА, Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія».

Враховуючи те, що Національному університету «Острозька академія» виповнюється 440 років, автори підручника присвячують його цьому поважному ювілею.

Особливу подяку автори висловлюють рецензентам: доктору юридичних наук, професору Венедіктову Валентину Семеновичу, доктору юридичних наук, професору Мельнику Костянтину Юрійовичу, доктору юридичних наук, професору Обушенку Олександрю Миколайовичу за критичні зауваження, корисні і цінні поради, а також рекомендації під час роботи над підручником.

Усі зауваження та поради, які надійдуть після видання цього підручника, обов'язково будуть систематизовані авторами та враховані у наступних його редакціях.

З повагою до читачів  
від колективу авторів

**В.Л. Костюк**

Ю.М. Гришина, Т.А. Занфірова, І.В. Зуб, В.В. Жернаков, Д.В. Журавльов, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, О.О. Коваленко, Р.І. Кондратьєв, В.Л. Костюк, Д.Є. Кутومانов, І.В. Лагутіна, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, О.В. Москаленко, О.М. Обушенко, О.Т. Панасюк, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, В.Г. Ротань, С.М. Синчук, Я.В. Сімутіна, А.М. Слюсар, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Ю.В. Чижмарь, С.М. Черноус, Р.І. Шабанов, І.І. Шамшина, Л.П. Шумна, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші.

Положення підручника відповідають навчальним програмам викладання навчальної дисципліни «Трудове право» факультету правничих наук НаУКМА, Інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія» тощо. Підручник було схвалено поважними та авторитетними вченими радами факультету правничих наук НаУКМА, Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія».

Враховуючи те, що Національному університету «Острозька академія» виповнюється 440 років, автори підручника присвячують його цьому поважному ювілею.

Особливу подяку автори висловлюють рецензентам: доктору юридичних наук, професору Венедіктову Валентину Семеновичу, доктору юридичних наук, професору Мельнику Костянтину Юрійовичу, доктору юридичних наук, професору Обушенку Олександрю Миколайовичу за критичні зауваження, корисні і цінні поради, а також рекомендації під час роботи над підручником.

Усі зауваження та поради, які надійдуть після видання цього підручника, обов'язково будуть систематизовані авторами та враховані у наступних його редакціях.

З повагою до читачів  
від колективу авторів

**В.Л. Костюк**

# ЗАГАЛЬНА ЧАСТИНА

---

## РОЗДІЛ I

### МІСЦЕ ТРУДОВОГО ПРАВА У СИСТЕМІ ПРАВА

План:

- 1.1. Праця – соціально-економічний базис розвитку суспільства
- 1.2. Предмет та метод трудового права
- 1.3. Поняття трудового права як провідної галузі права
- 1.4. Функції і система трудового права
- 1.5. Трудове право у системі споріднених галузей права
- 1.6. Поняття, ознаки та класифікація принципів трудового права
- 1.7. Зміст основних галузевих принципів трудового права

#### 1.1. Праця – соціально-економічний базис розвитку суспільства

Формування та подальший процес розвитку суспільства тісно пов'язаний та обумовлений людською діяльністю, яка виступає первинним рушієм перетворень та змін. Водночас праця людини розвиває не лише саме суспільство, оточуюче середовище, а також саму людину, її потреби та інтереси. Завдяки праці змінюються сама людина, її навички і здібності, моральні, ділові, професійні якості. Тому доречно підкреслити, що праця людини є важливим і ключовим об'єктом інтересів суспільства. І якщо з початку формування суспільства праця людини регламентувалась переважно за допомогою норм моралі, традицій та звичаїв, то у процесі його розвитку, утворення держави – за допомогою норм та правил, які ухвалювалися її владними інститутами.

За своєю суттю праця – це цілеспрямована діяльність людини на створення матеріальних та духовних благ. Основними ознаками праці є наступні: а) природна властивість людини; б) її здійснення пов'язано із створенням матеріальних та духовних благ; в) виступає ключовим рушієм соціально-економічного розвитку суспільства і держави; г) виступає складною біологічною (фізіологічною, медичною тощо), соціально-економічною та правовою категорією; г) виступає об'єктом правового впливу суспільства і держави; д) людина є вільною у виборі виду, умов та характеру праці, здійсненні професійної підготовки, перепідготовки, професійної орієнтації та переорієнтації; е) у правовому сенсі трансформується у право на працю або обов'язок працювати відповідно до закону чи рішення суду; е) розвивається, переважно, у межах трудового права на підставі трудового договору; ж) її здійснення,

# ЗАГАЛЬНА ЧАСТИНА

---

## РОЗДІЛ I

### МІСЦЕ ТРУДОВОГО ПРАВА У СИСТЕМІ ПРАВА

План:

- 1.1. Праця – соціально-економічний базис розвитку суспільства
- 1.2. Предмет та метод трудового права
- 1.3. Поняття трудового права як провідної галузі права
- 1.4. Функції і система трудового права
- 1.5. Трудове право у системі споріднених галузей права
- 1.6. Поняття, ознаки та класифікація принципів трудового права
- 1.7. Зміст основних галузевих принципів трудового права

#### 1.1. Праця – соціально-економічний базис розвитку суспільства

Формування та подальший процес розвитку суспільства тісно пов'язаний та обумовлений людською діяльністю, яка виступає первинним рушієм перетворень та змін. Водночас праця людини розвиває не лише саме суспільство, оточуюче середовище, а також саму людину, її потреби та інтереси. Завдяки праці змінюються сама людина, її навички і здібності, моральні, ділові, професійні якості. Тому доречно підкреслити, що праця людини є важливим і ключовим об'єктом інтересів суспільства. І якщо з початку формування суспільства праця людини регламентувалась переважно за допомогою норм моралі, традицій та звичаїв, то у процесі його розвитку, утворення держави – за допомогою норм та правил, які ухвалювалися її владними інститутами.

За своєю суттю праця – це цілеспрямована діяльність людини на створення матеріальних та духовних благ. Основними ознаками праці є наступні: а) природна властивість людини; б) її здійснення пов'язано із створенням матеріальних та духовних благ; в) виступає ключовим рушієм соціально-економічного розвитку суспільства і держави; г) виступає складною біологічною (фізіологічною, медичною тощо), соціально-економічною та правовою категорією; г) виступає об'єктом правового впливу суспільства і держави; д) людина є вільною у виборі виду, умов та характеру праці, здійсненні професійної підготовки, перепідготовки, професійної орієнтації та переорієнтації; е) у правовому сенсі трансформується у право на працю або обов'язок працювати відповідно до закону чи рішення суду; е) розвивається, переважно, у межах трудового права на підставі трудового договору; ж) її здійснення,

як правило, супроводжується соціальними (соціально-трудовами гарантіями) з питань праці; з) впливає на виникнення, зміну та припинення трудових відносин; и) може бути обмежена відповідно до закону; і) може бути припинена із смертю людини або в інших випадках відповідно до закону.

Тривалий час відносини з питань праці продовжують залишатися важливим предметом правового регулювання різних галузей права, зокрема адміністративного, конституційного, цивільного, господарського, трудового тощо. Однак найбільш цілісно і системно відносини у сфері праці регламентуються у межах трудового права.

Головними етапами правового регулювання відносин з питань праці стали: 1) домінування інтересів держави над інтересами роботодавців, працюючих; 2) домінування інтересів держави і роботодавців над інтересами працюючих; 3) послаблення інтересів держави і роботодавців над інтересами працюючих та, водночас, посилення соціальної захищеності працюючих; 4) збалансування і поєднання інтересів держави, роботодавців і працюючих.

Розвиток суспільства і держави упродовж минулого сторіччя засвідчив зміни у розумінні праці людини у бік її трансформації у право на працю. Право на працю стало одним із важливих соціальних прав людини, надбань міжнародної спільноти. Можна погодитися з С. В. Поповим, який наголошує, що особливе місце серед соціально-економічних прав займає право на працю. Воно обумовлене сутністю людини та відображає її природну потребу в праці. Вказане право виступає свого роду фундаментом, на якому ґрунтуються всі інші права та свободи людини у сфері праці<sup>2</sup>. Це означає, що суспільство і держава покликані створювати умови для реалізації особою здатності до праці. Однак це не означає обов'язку забезпечити працею кожного. Особа жодним чином не може бути примушена працювати. Це означає, що особа вільна у виборі виду і роду занять, трудової діяльності, умов і характеру праці, форм її застосування, зміни або припинення.

У межах здійснення цього права особа реалізує свою природну здатність до праці. В умовах розвитку демократичної, соціальної та правової держави, розбудови громадянського суспільства право на працю означає здатність особи вільно обирати (не обирати) або вільно погоджуватись (не погоджуватись) на певні умови застосування своєї здатності до праці. Особливого значення набуває право на працю у трудових відносинах, позаяк воно супроводжується тим, що сторона, яка

<sup>2</sup>Попов С. В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України / С. В. Попов. – К., 2010. – С. 9.

як правило, супроводжується соціальними (соціально-трудовами гарантіями) з питань праці; з) впливає на виникнення, зміну та припинення трудових відносин; и) може бути обмежена відповідно до закону; і) може бути припинена із смертю людини або в інших випадках відповідно до закону.

Тривалий час відносини з питань праці продовжують залишатися важливим предметом правового регулювання різних галузей права, зокрема адміністративного, конституційного, цивільного, господарського, трудового тощо. Однак найбільш цілісно і системно відносини у сфері праці регламентуються у межах трудового права.

Головними етапами правового регулювання відносин з питань праці стали: 1) домінування інтересів держави над інтересами роботодавців, працюючих; 2) домінування інтересів держави і роботодавців над інтересами працюючих; 3) послаблення інтересів держави і роботодавців над інтересами працюючих та, водночас, посилення соціальної захищеності працюючих; 4) збалансування і поєднання інтересів держави, роботодавців і працюючих.

Розвиток суспільства і держави упродовж минулого сторіччя засвідчив зміни у розумінні праці людини у бік її трансформації у право на працю. Право на працю стало одним із важливих соціальних прав людини, надбань міжнародної спільноти. Можна погодитися з С. В. Поповим, який наголошує, що особливе місце серед соціально-економічних прав займає право на працю. Воно обумовлене сутністю людини та відображає її природну потребу в праці. Вказане право виступає свого роду фундаментом, на якому ґрунтуються всі інші права та свободи людини у сфері праці<sup>2</sup>. Це означає, що суспільство і держава покликані створювати умови для реалізації особою здатності до праці. Однак це не означає обов'язку забезпечити працею кожного. Особа жодним чином не може бути примушена працювати. Це означає, що особа вільна у виборі виду і роду занять, трудової діяльності, умов і характеру праці, форм її застосування, зміни або припинення.

У межах здійснення цього права особа реалізує свою природну здатність до праці. В умовах розвитку демократичної, соціальної та правової держави, розбудови громадянського суспільства право на працю означає здатність особи вільно обирати (не обирати) або вільно погоджуватись (не погоджуватись) на певні умови застосування своєї здатності до праці. Особливого значення набуває право на працю у трудових відносинах, позаяк воно супроводжується тим, що сторона, яка

<sup>2</sup>Попов С. В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України / С. В. Попов. – К., 2010. – С. 9.

організовує працю, має створити належні, здорові і безпечні умови її здійснення, у тому числі шляхом надання особі гарантій, встановлених законом. Доречно наголосити на тому, що Конституція України (ст. 43) визнала право на працю в системі основоположних соціальних прав людини. За змістом Основного Закону України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. При цьому важливо підкреслити, що законодавець визначає певну систему організаційно-правових гарантій щодо реалізації права на працю, зокрема, по-перше, 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; по-друге, використання примусової праці забороняється, за винятком військової або альтернативної (невійськової) служби, а також роботи чи служби, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан; по-третє, кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом; по-четверте, використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється; по-п'яте, громадянам гарантується захист від незаконного звільнення; по-шосте, право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. Закономірно, що це лише основні організаційно-правові гарантії реалізації і гарантування права на працю. Їх подальший розвиток та конкретизація – основне завдання розвитку в Україні новітнього трудового законодавства.

## 1.2. Предмет та метод трудового права

У системі права кожна його галузь характеризує наявність специфічного предмета і методу правового регулювання. Самостійність трудового права в системі галузей права відображає специфічний предмет правового регулювання.

Як відомо, в теорії права предмет правового регулювання складають вольові, суспільні відносини, які потребують впливу з боку держави та мають чітко виражений зміст<sup>3</sup>. Тобто предмет правового регулювання становить система суспільних відносин, які потребують правового впливу суспільства і держави. Відповідний підхід цілком властивий і

<sup>3</sup>Теорія держави і права. Академічний курс: Підручник / За ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – С. 298.

організовує працю, має створити належні, здорові і безпечні умови її здійснення, у тому числі шляхом надання особі гарантій, встановлених законом. Доречно наголосити на тому, що Конституція України (ст. 43) визнала право на працю в системі основоположних соціальних прав людини. За змістом Основного Закону України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. При цьому важливо підкреслити, що законодавець визначає певну систему організаційно-правових гарантій щодо реалізації права на працю, зокрема, по-перше, 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; по-друге, використання примусової праці забороняється, за винятком військової або альтернативної (невійськової) служби, а також роботи чи служби, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан; по-третє, кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом; по-четверте, використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється; по-п'яте, громадянам гарантується захист від незаконного звільнення; по-шосте, право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. Закономірно, що це лише основні організаційно-правові гарантії реалізації і гарантування права на працю. Їх подальший розвиток та конкретизація – основне завдання розвитку в Україні новітнього трудового законодавства.

## 1.2. Предмет та метод трудового права

У системі права кожна його галузь характеризує наявність специфічного предмета і методу правового регулювання. Самостійність трудового права в системі галузей права відображає специфічний предмет правового регулювання.

Як відомо, в теорії права предмет правового регулювання складають вольові, суспільні відносини, які потребують впливу з боку держави та мають чітко виражений зміст<sup>3</sup>. Тобто предмет правового регулювання становить система суспільних відносин, які потребують правового впливу суспільства і держави. Відповідний підхід цілком властивий і

<sup>3</sup>Теорія держави і права. Академічний курс: Підручник / За ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – С. 298.

для трудового права. Тому предмет трудового права – це коло суспільних відносин, які потребують правового впливу норм трудового права.

Предмет трудового права тісно пов'язаний із здійсненням особою права на працю, через призму якого суспільство і держава здатні вирішувати складні соціальні завдання сьогодення. Разом із тим, відносини з питань праці є достатньо різноманітними і потребують правового впливу норм різних галузей права.

Сутність предмета трудового права значною мірою зумовлена характером загальних завдань КЗпП України (ст. 1), яким передбачено, що норми Кодексу регулюють трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Отже, КЗпП України називає саме «трудова відносини всіх працівників» як складову предмета трудового права. При цьому доречно наголосити, що йдеться про трудові відносини, які виникають з підстав реалізації особою права на працю шляхом використання здатності до праці. В юридичній літературі трудові відносини часто характеризуються як: «відносини між людьми безпосередньо з приводу застосування робочої сили, тобто у зв'язку з приведенням до дії здатності працювати»<sup>4</sup>, або ж як відносини між людьми в процесі праці, які виявляються в конкретних, повторюваних щоденно діях і потребують правової регламентації<sup>5</sup>, або відносини, в яких особа реалізує право на працю шляхом застосування здатності до найманої праці, тобто добровільної, залежної, підлеглої, економічно-організаційно забезпеченої роботодавцем (тобто має несаможітний характер)<sup>6</sup>. Слушною є думка професора П. Д. Пилипенка, що трудові відносини виникають на підставі укладення трудового договору, який і є тим визначальним чинником, за допомогою якого відбувається відмежування відносин найманої праці від інших видів трудових відносин, що об'єктивно існують у сфері суспільної організації праці (трудова відносини у виробничих кооперативах; трудові відносини військової, у т. ч. альтернативної (невійськової) служби, служби в органах МВС, СБУ; трудові відносини засуджених у виправно-трудовах установах; трудові відносини за цивільно-правовими

<sup>4</sup>Александров М. Г. Трудовое правоотношение / М. Г. Александров. – М., 1948. – С. 7.

<sup>5</sup>Процевський А. И. Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. – М., 1979. – С. 5.

<sup>6</sup>Дуюнова О. М. Угоди про працю за трудовим законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка / О. М. Дуюнова. – К., 2004. – С. 3.

для трудового права. Тому предмет трудового права – це коло суспільних відносин, які потребують правового впливу норм трудового права.

Предмет трудового права тісно пов'язаний із здійсненням особою права на працю, через призму якого суспільство і держава здатні вирішувати складні соціальні завдання сьогодення. Разом із тим, відносини з питань праці є достатньо різноманітними і потребують правового впливу норм різних галузей права.

Сутність предмета трудового права значною мірою зумовлена характером загальних завдань КЗпП України (ст. 1), яким передбачено, що норми Кодексу регулюють трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Отже, КЗпП України називає саме «трудова відносини всіх працівників» як складову предмета трудового права. При цьому доречно наголосити, що йдеться про трудові відносини, які виникають з підстав реалізації особою права на працю шляхом використання здатності до праці. В юридичній літературі трудові відносини часто характеризуються як: «відносини між людьми безпосередньо з приводу застосування робочої сили, тобто у зв'язку з приведенням до дії здатності працювати»<sup>4</sup>, або ж як відносини між людьми в процесі праці, які виявляються в конкретних, повторюваних щоденно діях і потребують правової регламентації<sup>5</sup>, або відносини, в яких особа реалізує право на працю шляхом застосування здатності до найманої праці, тобто добровільної, залежної, підлеглої, економічно-організаційно забезпеченої роботодавцем (тобто має несаможітний характер)<sup>6</sup>. Слушною є думка професора П. Д. Пилипенка, що трудові відносини виникають на підставі укладення трудового договору, який і є тим визначальним чинником, за допомогою якого відбувається відмежування відносин найманої праці від інших видів трудових відносин, що об'єктивно існують у сфері суспільної організації праці (трудова відносини у виробничих кооперативах; трудові відносини військової, у т. ч. альтернативної (невійськової) служби, служби в органах МВС, СБУ; трудові відносини засуджених у виправно-трудовах установах; трудові відносини за цивільно-правовими

<sup>4</sup>Александров М. Г. Трудовое правоотношение / М. Г. Александров. – М., 1948. – С. 7.

<sup>5</sup>Процевський А. И. Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. – М., 1979. – С. 5.

<sup>6</sup>Дуюнова О. М. Угоди про працю за трудовим законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка / О. М. Дуюнова. – К., 2004. – С. 3.

угодами та ін.)<sup>7</sup>. На відміну від КЗпП України, проект ТК передбачає, що трудові відносини – це відносини між працівником і роботодавцем, відповідно до яких працівник за винагороду особисто виконує визначену роботодавцем роботу (трудова функція) під його керівництвом та контролем з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку. Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду. Крім того, трудові відносини виникають з дня початку працівником роботи за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця. Дозволом роботодавця вважається дозвіл, наданий особою, яка уповноважена від його імені укласти трудові договори.

Виходячи з аналізу зазначених та інших підходів, які містить доктрина трудового права, **трудова відносина** – це суспільні відносини, які виникають між особою, яка реалізує право на працю, та роботодавцем шляхом укладення трудового договору.

До основних ознак трудових відносин слід віднести такі: а) впливають із суті та змісту права на працю; б) обумовлені здатністю людини до праці (найманої праці); в) мають індивідуально-правовий характер; г) формуються на підставі трудового договору (між працівником та роботодавцем); г) працівник у трудових відносинах здійснює трудову функцію та інші обов'язки за трудовим договором; д) мають оплатний характер; е) виникають незалежно від наявності між працівником та роботодавцем інших правових зв'язків (наприклад, відносин власності, корпоративних відносин тощо); є) регулюються нормами актів трудового законодавства (законодавства про працю), актів соціального партнерства, локальних нормативних актів; ж) виконуються у певному специфічному режимі (з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку); з) передбачають оптимальне поєднання робочого часу, часу відпочинку, трудової дисципліни та охорони праці; и) працівники у межах таких відносин включаються до складу трудового колективу (колективу працівників); і) припиняються з припиненням трудового договору; й) виступають суспільно-правовою основою для виникнення інших відносин, які складають предмет трудового права.

Специфічним видом трудових відносин є службово-трудова відносина, які пов'язані із реалізацією гарантованого у ст. 38 Конституції

угодами та ін.)<sup>7</sup>. На відміну від КЗпП України, проект ТК передбачає, що трудові відносини – це відносини між працівником і роботодавцем, відповідно до яких працівник за винагороду особисто виконує визначену роботодавцем роботу (трудова функція) під його керівництвом та контролем з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку. Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду. Крім того, трудові відносини виникають з дня початку працівником роботи за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця. Дозволом роботодавця вважається дозвіл, наданий особою, яка уповноважена від його імені укласти трудові договори.

Виходячи з аналізу зазначених та інших підходів, які містить доктрина трудового права, **трудова відносина** – це суспільні відносини, які виникають між особою, яка реалізує право на працю, та роботодавцем шляхом укладення трудового договору.

До основних ознак трудових відносин слід віднести такі: а) впливають із суті та змісту права на працю; б) обумовлені здатністю людини до праці (найманої праці); в) мають індивідуально-правовий характер; г) формуються на підставі трудового договору (між працівником та роботодавцем); г) працівник у трудових відносинах здійснює трудову функцію та інші обов'язки за трудовим договором; д) мають оплатний характер; е) виникають незалежно від наявності між працівником та роботодавцем інших правових зв'язків (наприклад, відносин власності, корпоративних відносин тощо); є) регулюються нормами актів трудового законодавства (законодавства про працю), актів соціального партнерства, локальних нормативних актів; ж) виконуються у певному специфічному режимі (з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку); з) передбачають оптимальне поєднання робочого часу, часу відпочинку, трудової дисципліни та охорони праці; и) працівники у межах таких відносин включаються до складу трудового колективу (колективу працівників); і) припиняються з припиненням трудового договору; й) виступають суспільно-правовою основою для виникнення інших відносин, які складають предмет трудового права.

Специфічним видом трудових відносин є службово-трудова відносина, які пов'язані із реалізацією гарантованого у ст. 38 Конституції

<sup>7</sup>Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / П. Д. Пилипенко. – Х., 2001. – С. 12.

<sup>7</sup>Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / П. Д. Пилипенко. – Х., 2001. – С. 12.

України права на державну службу зайняттям особою так званих політичних посад, посад на державній службі<sup>8</sup> або службі в органах місцевого самоврядування<sup>9</sup>. За змістом Закону України «Про державну службу» державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо: 1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; 2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; 3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; 4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; 5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; 6) управління персоналом державних органів; 7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством. При цьому законодавчо визначено, що державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби. Подібні підходи містить Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування», за яким служба в органах місцевого самоврядування – це професійна, на постійній основі діяльність громадян України, які займають посади в органах місцевого самоврядування, що спрямована на реалізацію територіальною громадою свого права на місцеве самоврядування та окремих повноважень органів виконавчої влади, наданих законом. Закон України «Про статус народного депутата України»<sup>10</sup> (ст. 20) декларує, що гарантії трудових прав народного депутата встановлюються Конституцією України, цим Законом, Кодексом законів про працю України, іншими законами України. Слідуючи пропонованим підходам, можна

<sup>8</sup>Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490; Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015р. № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.

<sup>9</sup>Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 року № 2493-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 33. – Ст. 175.

<sup>10</sup>Про статус народного депутата України: Закон України від 17 листопада 1992 року № 2790-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 3. – Ст. 17.

України права на державну службу зайняттям особою так званих політичних посад, посад на державній службі<sup>8</sup> або службі в органах місцевого самоврядування<sup>9</sup>. За змістом Закону України «Про державну службу» державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо: 1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; 2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; 3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; 4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; 5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; 6) управління персоналом державних органів; 7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством. При цьому законодавчо визначено, що державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби. Подібні підходи містить Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування», за яким служба в органах місцевого самоврядування – це професійна, на постійній основі діяльність громадян України, які займають посади в органах місцевого самоврядування, що спрямована на реалізацію територіальною громадою свого права на місцеве самоврядування та окремих повноважень органів виконавчої влади, наданих законом. Закон України «Про статус народного депутата України»<sup>10</sup> (ст. 20) декларує, що гарантії трудових прав народного депутата встановлюються Конституцією України, цим Законом, Кодексом законів про працю України, іншими законами України. Слідуючи пропонованим підходам, можна

<sup>8</sup>Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490; Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015р. № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.

<sup>9</sup>Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 року № 2493-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 33. – Ст. 175.

<sup>10</sup>Про статус народного депутата України: Закон України від 17 листопада 1992 року № 2790-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 3. – Ст. 17.

констатувати, що таким відносинам з питань праці характерні загальні риси трудових відносин. Разом із тим, службово-трудовам відносинам характерні певні особливі риси, основними з яких є такі: а) ґрунтуються на основі реалізації громадянами України права на державну службу, службу в органах місцевого самоврядування та права на працю; б) мають комплексний міжгалузевий характер; в) регламентуються, переважно, на підставі актів спеціального законодавства, а у разі відсутності – трудового законодавства; г) передбачають зайняття громадянами посад в органах державної влади або місцевого самоврядування; г) працівник отримує спеціальний правовий статус та набуває спеціальної трудової правосуб'єктності; д) роботодавцем виступає держава Україна в особі уповноваженого органу державної влади або власне такий орган; е) припиняються з припиненням державної служби або служби в органах місцевого самоврядування.

Специфічними видами службово-трудовам відносин є такі відносини з Президентом України, народними депутатами України, суддями<sup>11</sup>, прокурорами<sup>12</sup>, поліцейськими<sup>13</sup> тощо. Водночас Закон України «Про Кабінет Міністрів України» (ст. 6) передбачає, що посади членів Кабінету Міністрів України належать до політичних посад, на які не поширюється трудове законодавство та законодавство про державну службу. При цьому статус членів Кабінету Міністрів України визначається Конституцією України, цим та іншими законами України<sup>14</sup>. Така позиція законодавця видається дискусійною, оскільки правові відносини щодо виконання членами уряду своїх посадових обов'язків відображають ознаки, властиві трудовим (службово-трудовам) відносинам.

Трудові відносини можуть виникати на основі праці членів окремих господарюючих суб'єктів. Так, за змістом Закону України «Про фермерське господарство»<sup>15</sup> (ст. 27) трудові відносини у фермерському господарстві базуються на основі праці його членів. У разі виробничої потреби фермерське господарство має право залучати до роботи в ньому інших громадян за трудовим договором (контрактом). При цьому, трудові відносини членів фермерського господарства регулюються Статутом, а осіб, залучених до роботи за трудовим договором (контрак-

<sup>11</sup>Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 2–3. – Ст. 15.

<sup>12</sup>Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 12 лютого 2015 року № 192-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 18–20. – Ст. 132.

<sup>13</sup>Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40–41. – Ст. 379.

<sup>14</sup>Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27 лютого 2014 року № 794-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 13. – Ст. 222.

<sup>15</sup>Про фермерське господарство: Закон України від 19 червня 2003 року № 973-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 45. – Ст. 363.

констатувати, що таким відносинам з питань праці характерні загальні риси трудових відносин. Разом із тим, службово-трудовам відносинам характерні певні особливі риси, основними з яких є такі: а) ґрунтуються на основі реалізації громадянами України права на державну службу, службу в органах місцевого самоврядування та права на працю; б) мають комплексний міжгалузевий характер; в) регламентуються, переважно, на підставі актів спеціального законодавства, а у разі відсутності – трудового законодавства; г) передбачають зайняття громадянами посад в органах державної влади або місцевого самоврядування; г) працівник отримує спеціальний правовий статус та набуває спеціальної трудової правосуб'єктності; д) роботодавцем виступає держава Україна в особі уповноваженого органу державної влади або власне такий орган; е) припиняються з припиненням державної служби або служби в органах місцевого самоврядування.

Специфічними видами службово-трудовам відносин є такі відносини з Президентом України, народними депутатами України, суддями<sup>11</sup>, прокурорами<sup>12</sup>, поліцейськими<sup>13</sup> тощо. Водночас Закон України «Про Кабінет Міністрів України» (ст. 6) передбачає, що посади членів Кабінету Міністрів України належать до політичних посад, на які не поширюється трудове законодавство та законодавство про державну службу. При цьому статус членів Кабінету Міністрів України визначається Конституцією України, цим та іншими законами України<sup>14</sup>. Така позиція законодавця видається дискусійною, оскільки правові відносини щодо виконання членами уряду своїх посадових обов'язків відображають ознаки, властиві трудовим (службово-трудовам) відносинам.

Трудові відносини можуть виникати на основі праці членів окремих господарюючих суб'єктів. Так, за змістом Закону України «Про фермерське господарство»<sup>15</sup> (ст. 27) трудові відносини у фермерському господарстві базуються на основі праці його членів. У разі виробничої потреби фермерське господарство має право залучати до роботи в ньому інших громадян за трудовим договором (контрактом). При цьому, трудові відносини членів фермерського господарства регулюються Статутом, а осіб, залучених до роботи за трудовим договором (контрак-

<sup>11</sup>Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 2–3. – Ст. 15.

<sup>12</sup>Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 12 лютого 2015 року № 192-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 18–20. – Ст. 132.

<sup>13</sup>Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40–41. – Ст. 379.

<sup>14</sup>Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27 лютого 2014 року № 794-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 13. – Ст. 222.

<sup>15</sup>Про фермерське господарство: Закон України від 19 червня 2003 року № 973-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 45. – Ст. 363.



том), – законодавством України про працю. Закон України «Про кооперацію»<sup>16</sup> (ст. 34) передбачає, що трудові відносини в кооперативних організаціях регулюються цим Законом, законодавством про працю, статутами кооперативних організацій та правилами їх внутрішнього розпорядку. Для здійснення мети і статутних завдань кооперативна організація може залучати до роботи за трудовим договором осіб, які не є її членами. У разі залучення осіб на визначений строк чи на час виконання певної роботи за згодою сторін між кооперативною організацією та найманим працівником може укладатися договір у формі контракту.

Слід зауважити, що не належать до предмета трудового права відносини, подібні до трудових, які виникають без укладення трудового договору. Наприклад, відносини щодо виконання особою господарської компетенції у разі здійснення підприємницької (іншої суміжної діяльності, виконання загальновійськового обов'язку<sup>17</sup>, праці засуджених<sup>18</sup> тощо.

Розвиток соціально орієнтованої, ринкової економіки зумовив значне розширення кола відносин, які складають предмет трудового права. До предмета трудового права належить група відносин, які передують трудовим і зумовлюють їх виникнення. По-перше, відносини щодо працевлаштування, які виникають з приводу пошуку особі підходящої роботи з метою виникнення трудових відносин. Суб'єктами таких відносин є органи зайнятості та особа, яка звертається до них з питань пошуку роботи. По-друге, відносини з приводу професійної підготовки (перепідготовки, професійної орієнтації, переорієнтації) як необхідна умова подальшого виникнення трудових відносин. Такі відносини виникають, як правило, у разі, коли особі не може бути надано підходящої роботи органами зайнятості.

Також до предмета трудового права належить група відносин, які виконують організаційно-забезпечувальну роль відносно трудових. По-перше, відносини соціального партнерства, які покликані забезпечити гармонійне, стаке поєднання інтересів працівників, роботодавців, держави та органів місцевого самоврядування з широкого кола питань праці. Такі відносини можуть виникати між уповноваженими представницькими органами (організаціями) вищевказаних суб'єктів. По-друге, відносини з приводу професійної підготовки (перепідготовки, профе-

<sup>16</sup>Про кооперацію: Закон України від 10 липня 2003 року № 1087-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 5. – Ст. 35.

<sup>17</sup>Про військовий обов'язок та військову службу: Закон України від 18 червня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 33. – Ст. 270.

<sup>18</sup>Кримінально-виконавче право України (Загальна та Особлива частини): Навч. посібник / О.М. Джура, С.Я. Фаренюк, В.О. Корчинський та ін. Заг. ред. О.М. Джури. – К.: Юрінком Інтер, 2002. – С. 19; Кримінально-виконавчий кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 3–4. – Ст. 21.

том), – законодавством України про працю. Закон України «Про кооперацію»<sup>16</sup> (ст. 34) передбачає, що трудові відносини в кооперативних організаціях регулюються цим Законом, законодавством про працю, статутами кооперативних організацій та правилами їх внутрішнього розпорядку. Для здійснення мети і статутних завдань кооперативна організація може залучати до роботи за трудовим договором осіб, які не є її членами. У разі залучення осіб на визначений строк чи на час виконання певної роботи за згодою сторін між кооперативною організацією та найманим працівником може укладатися договір у формі контракту.

Слід зауважити, що не належать до предмета трудового права відносини, подібні до трудових, які виникають без укладення трудового договору. Наприклад, відносини щодо виконання особою господарської компетенції у разі здійснення підприємницької (іншої суміжної діяльності, виконання загальновійськового обов'язку<sup>17</sup>, праці засуджених<sup>18</sup> тощо.

Розвиток соціально орієнтованої, ринкової економіки зумовив значне розширення кола відносин, які складають предмет трудового права. До предмета трудового права належить група відносин, які передують трудовим і зумовлюють їх виникнення. По-перше, відносини щодо працевлаштування, які виникають з приводу пошуку особі підходящої роботи з метою виникнення трудових відносин. Суб'єктами таких відносин є органи зайнятості та особа, яка звертається до них з питань пошуку роботи. По-друге, відносини з приводу професійної підготовки (перепідготовки, професійної орієнтації, переорієнтації) як необхідна умова подальшого виникнення трудових відносин. Такі відносини виникають, як правило, у разі, коли особі не може бути надано підходящої роботи органами зайнятості.

Також до предмета трудового права належить група відносин, які виконують організаційно-забезпечувальну роль відносно трудових. По-перше, відносини соціального партнерства, які покликані забезпечити гармонійне, стаке поєднання інтересів працівників, роботодавців, держави та органів місцевого самоврядування з широкого кола питань праці. Такі відносини можуть виникати між уповноваженими представницькими органами (організаціями) вищевказаних суб'єктів. По-друге, відносини з приводу професійної підготовки (перепідготовки, профе-

<sup>16</sup>Про кооперацію: Закон України від 10 липня 2003 року № 1087-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 5. – Ст. 35.

<sup>17</sup>Про військовий обов'язок та військову службу: Закон України від 18 червня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 33. – Ст. 270.

<sup>18</sup>Кримінально-виконавче право України (Загальна та Особлива частини): Навч. посібник / О.М. Джура, С.Я. Фаренюк, В.О. Корчинський та ін. Заг. ред. О.М. Джури. – К.: Юрінком Інтер, 2002. – С. 19; Кримінально-виконавчий кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 3–4. – Ст. 21.

сійної орієнтації, переорієнтації) як необхідна складова розвитку трудових відносин (зростання моральних, ділових та професійних якостей працівника). По-третє, відносини по забезпеченню трудової дисципліни, які спрямовані на належне функціонування трудових відносин у встановленому правовому режимі, у межах внутрішнього трудового розпорядку. По-четверте, відносини по застосуванню до сторін трудових відносин юридичної відповідальності (дисциплінарної і матеріальної). По-п'яте, відносини по врегулюванню трудових спорів (конфліктів) з питань праці. По-шосте, відносини по нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.

Доречно підкреслити, що на відміну від КЗпП України, у проекті ТК (ст. 1) визначається, що його метою є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців. При цьому завданням цього Кодексу є правове регулювання питань щодо: реалізації права на працю; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; інших питань, визначених цим Кодексом. Тому, вже враховуючи викладене, буде доречним підкреслити, що проект ТК не містить чітких вимог до предмета правового регулювання, а відтак, закладає певні сумніви у можливості його ефективної дії у разі ухвалення парламентом.

Слід також підкреслити, що новелою проекту ТК є забезпечення застосування положень актів трудового законодавства до службово-трудова відносин та деяких інших специфічних відносин, пов'язаних із трудовими (ст. 5). Зокрема, у ньому передбачається, що особливості регулювання трудових відносин, пов'язані з проходженням військової служби у Збройних Силах України та в інших утворених відповідно до законів України військових формуваннях, в органах внутрішніх справ, податковій міліції, Державній кримінально-виконавчій службі України, пожежній охороні, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, можуть визначатися спеціальними законами. Також законами України можуть встановлюватися особливості застосування трудового законодавства до окремих категорій працівників (державні службовці, дипломатичні працівники та інші). У свою чергу, праця осіб, які відбувають кримінальне покарання у вигляді позбавлення волі, регулюється трудовим законодавством у частині, передбаченій

сійної орієнтації, переорієнтації) як необхідна складова розвитку трудових відносин (зростання моральних, ділових та професійних якостей працівника). По-третє, відносини по забезпеченню трудової дисципліни, які спрямовані на належне функціонування трудових відносин у встановленому правовому режимі, у межах внутрішнього трудового розпорядку. По-четверте, відносини по застосуванню до сторін трудових відносин юридичної відповідальності (дисциплінарної і матеріальної). По-п'яте, відносини по врегулюванню трудових спорів (конфліктів) з питань праці. По-шосте, відносини по нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.

Доречно підкреслити, що на відміну від КЗпП України, у проекті ТК (ст. 1) визначається, що його метою є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців. При цьому завданням цього Кодексу є правове регулювання питань щодо: реалізації права на працю; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; інших питань, визначених цим Кодексом. Тому, вже враховуючи викладене, буде доречним підкреслити, що проект ТК не містить чітких вимог до предмета правового регулювання, а відтак, закладає певні сумніви у можливості його ефективної дії у разі ухвалення парламентом.

Слід також підкреслити, що новелою проекту ТК є забезпечення застосування положень актів трудового законодавства до службово-трудова відносин та деяких інших специфічних відносин, пов'язаних із трудовими (ст. 5). Зокрема, у ньому передбачається, що особливості регулювання трудових відносин, пов'язані з проходженням військової служби у Збройних Силах України та в інших утворених відповідно до законів України військових формуваннях, в органах внутрішніх справ, податковій міліції, Державній кримінально-виконавчій службі України, пожежній охороні, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, можуть визначатися спеціальними законами. Також законами України можуть встановлюватися особливості застосування трудового законодавства до окремих категорій працівників (державні службовці, дипломатичні працівники та інші). У свою чергу, праця осіб, які відбувають кримінальне покарання у вигляді позбавлення волі, регулюється трудовим законодавством у частині, передбаченій

спеціальним законом. Водночас відносини священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюються трудовим законодавством у випадках, якщо це передбачено статутом або іншими внутрішніми документами релігійної організації. При цьому проектом ТК передбачається, що трудове законодавство не застосовується у разі, якщо: роботу виконує фізична особа – суб'єкт підприємницької діяльності самостійно; роботу виконують члени особистого селянського господарства в цьому господарстві; фізична особа виконує роботу за цивільно-правовим договором. Проект ТК, окрім того, допускає, що трудове законодавство не застосовується (крім законодавства про охорону праці) у разі, якщо: фізична особа виконує обов'язки члена наглядової ради акціонерного товариства, виконавчого органу товариства, інших відповідних органів управління юридичних осіб, якщо ці обов'язки виконуються на інших підставах, ніж трудовий договір; фізична особа виконує зобов'язання, взяті нею за цивільним договором, який передбачає виконання нею певної роботи на користь іншої сторони договору. У разі якщо органами державного нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства або в судовому порядку буде встановлено, що відносини за цивільно-правовим договором фактично є трудовими відносинами, до таких відносин застосовуються норми цього Кодексу. Очевидно, що пропоновані підходи є конструктивними, однак, потребують більш чіткого законодавчого оформлення і закріплення. Перспективним напрямом розвитку трудового законодавства видається більш чітке законодавче закріплення предмета правового регулювання.

Суттєвою ознакою, яка відображає самостійність галузі права, є специфічний метод правового регулювання. За своєю суттю метод правового регулювання включає перелік способів (прийомів), які можуть бути використані у процесі правового регулювання певного кола суспільних відносин. Тобто метод правового регулювання дозволяє відповісти на питання: як або у який спосіб мають (можуть) регулюватися суспільні відносини. Принагідно відзначити, що до основних методів правового регулювання можна віднести: метод децентралізованого, автономного регулювання, який ґрунтується на координації цілей та інтересів сторін суспільства, та метод централізованого, імперативного регулювання, що ґрунтується на відносинах субординації учасників суспільних відносин<sup>19</sup>. Очевидно, що такі підходи можуть бути прийнятні для методу правового регулювання у трудовому праві.

<sup>19</sup>Теория государства и права: Учебник под ред. В. М. Корельского и В. Д. Перевалова. – М., 1998. – С. 261; Алексеев С. С. Теория права / С. С. Алексеев. – М., 1995. – С. 224.

спеціальним законом. Водночас відносини священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюються трудовим законодавством у випадках, якщо це передбачено статутом або іншими внутрішніми документами релігійної організації. При цьому проектом ТК передбачається, що трудове законодавство не застосовується у разі, якщо: роботу виконує фізична особа – суб'єкт підприємницької діяльності самостійно; роботу виконують члени особистого селянського господарства в цьому господарстві; фізична особа виконує роботу за цивільно-правовим договором. Проект ТК, окрім того, допускає, що трудове законодавство не застосовується (крім законодавства про охорону праці) у разі, якщо: фізична особа виконує обов'язки члена наглядової ради акціонерного товариства, виконавчого органу товариства, інших відповідних органів управління юридичних осіб, якщо ці обов'язки виконуються на інших підставах, ніж трудовий договір; фізична особа виконує зобов'язання, взяті нею за цивільним договором, який передбачає виконання нею певної роботи на користь іншої сторони договору. У разі якщо органами державного нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства або в судовому порядку буде встановлено, що відносини за цивільно-правовим договором фактично є трудовими відносинами, до таких відносин застосовуються норми цього Кодексу. Очевидно, що пропоновані підходи є конструктивними, однак, потребують більш чіткого законодавчого оформлення і закріплення. Перспективним напрямом розвитку трудового законодавства видається більш чітке законодавче закріплення предмета правового регулювання.

Суттєвою ознакою, яка відображає самостійність галузі права, є специфічний метод правового регулювання. За своєю суттю метод правового регулювання включає перелік способів (прийомів), які можуть бути використані у процесі правового регулювання певного кола суспільних відносин. Тобто метод правового регулювання дозволяє відповісти на питання: як або у який спосіб мають (можуть) регулюватися суспільні відносини. Принагідно відзначити, що до основних методів правового регулювання можна віднести: метод децентралізованого, автономного регулювання, який ґрунтується на координації цілей та інтересів сторін суспільства, та метод централізованого, імперативного регулювання, що ґрунтується на відносинах субординації учасників суспільних відносин<sup>19</sup>. Очевидно, що такі підходи можуть бути прийнятні для методу правового регулювання у трудовому праві.

<sup>19</sup>Теория государства и права: Учебник под ред. В. М. Корельского и В. Д. Перевалова. – М., 1998. – С. 261; Алексеев С. С. Теория права / С. С. Алексеев. – М., 1995. – С. 224.

Доречно буде вказати, що метод правового регулювання у трудовому праві спрямований на формування оптимальних механізмів реалізації, гарантування і правової охорони права на працю та інших трудових прав, розвиток сучасних механізмів соціального партнерства, у тому числі соціального діалогу. КЗпП України (ст. 3) встановлює, що 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. Водночас особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю. Однак, такий підхід має об'єктивні застереження, що викликано необхідністю якісного доповнення актів трудового законодавства актами соціального партнерства та локальними нормативними актами, необхідністю оптимального поєднання диспозитивних та імперативних зв'язків у правовому регулюванні праці, формування оптимальних механізмів захисту трудових прав.

Враховуючи зазначене, основними особливостями методу правового регулювання у трудовому праві є: 1) оптимальне поєднання централізованого та децентралізованого правового регулювання відносин з питань праці; 2) оптимальне поєднання диспозитивного та імперативного методів правового регулювання відносин з питань праці; 3) оптимальне поєднання загальних і спеціальних способів захисту трудових прав; 4) наявність спеціальних санкцій за вчинення правопорушень з питань праці.

Оптимальне поєднання централізованого та децентралізованого правового регулювання відносин з питань праці, означає: а) наявність централізованого правового регулювання відносин з питань праці на основі актів трудового законодавства (законодавства про працю); б) наявність децентралізованого правового регулювання відносин з питань праці на основі актів соціального партнерства; в) наявність децентралізованого правового регулювання відносин з питань праці на основі локальних нормативних актів. Подальший процес удосконалення методу трудового права означає розширення сфери децентралізованого правового регулювання.

Оптимальне поєднання диспозитивного та імперативного методів правового регулювання відносин з питань праці означає: а) достатньо широку сферу застосування диспозитивного впливу норм права на від-

Доречно буде вказати, що метод правового регулювання у трудовому праві спрямований на формування оптимальних механізмів реалізації, гарантування і правової охорони права на працю та інших трудових прав, розвиток сучасних механізмів соціального партнерства, у тому числі соціального діалогу. КЗпП України (ст. 3) встановлює, що 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. Водночас особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю. Однак, такий підхід має об'єктивні застереження, що викликано необхідністю якісного доповнення актів трудового законодавства актами соціального партнерства та локальними нормативними актами, необхідністю оптимального поєднання диспозитивних та імперативних зв'язків у правовому регулюванні праці, формування оптимальних механізмів захисту трудових прав.

Враховуючи зазначене, основними особливостями методу правового регулювання у трудовому праві є: 1) оптимальне поєднання централізованого та децентралізованого правового регулювання відносин з питань праці; 2) оптимальне поєднання диспозитивного та імперативного методів правового регулювання відносин з питань праці; 3) оптимальне поєднання загальних і спеціальних способів захисту трудових прав; 4) наявність спеціальних санкцій за вчинення правопорушень з питань праці.

Оптимальне поєднання централізованого та децентралізованого правового регулювання відносин з питань праці, означає: а) наявність централізованого правового регулювання відносин з питань праці на основі актів трудового законодавства (законодавства про працю); б) наявність децентралізованого правового регулювання відносин з питань праці на основі актів соціального партнерства; в) наявність децентралізованого правового регулювання відносин з питань праці на основі локальних нормативних актів. Подальший процес удосконалення методу трудового права означає розширення сфери децентралізованого правового регулювання.

Оптимальне поєднання диспозитивного та імперативного методів правового регулювання відносин з питань праці означає: а) достатньо широку сферу застосування диспозитивного впливу норм права на від-

носини з питань праці; б) оптимальне доповнення диспозитивного методу імперативним впливом норм права на відносини з питань праці.

Слід підкреслити, що у ринкових умовах принципово важлива роль належить диспозитивному впливу норм права на відносини з питань праці. Це, наприклад, проявляється у застосуванні договору як важливого правочину у сфері праці. Також диспозитивність важлива у правовому регулюванні відносин соціального партнерства. Водночас імперативний вплив норм права на відносини з питань праці пов'язаний з необхідністю забезпечення належних умов праці, дотримання трудової дисципліни, охорони праці тощо.

Оптимальне поєднання загальних і спеціальних способів захисту трудових прав означає: 1) застосування конституційних (універсальних) способів захисту трудових прав (ст.ст. 55, 124 Конституції України); 2) застосування спеціальних способів захисту трудових прав через звернення до спеціально створених юрисдикційних органів або суб'єктів (наприклад, КТС, примирна комісія, трудовий арбітраж тощо); 3) проведення страйку<sup>20</sup>.

Принагідно відзначити, що за змістом Конституції України (ст. 55) права і свободи людини і громадянина захищаються судом. При цьому кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Крім того, кожен має право звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини<sup>21</sup>, а після використання всіх національних засобів правового захисту має право звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна. Також кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. Слід зауважити, що конституційні способи захисту трудових прав мають універсальний характер, що передбачає можливість прямого їх застосування.

Доречно також наголосити, що важливе місце у забезпеченні захисту трудових прав та інтересів відіграють органи прокуратури. Як відомо, прокуратура України становить єдину систему, яка здійснює встановлені Конституцією України функції з метою захисту прав і свобод

<sup>20</sup>Про порядок врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР// Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

<sup>21</sup>Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23 грудня 1997 року № 776/97-ВР// Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 20. – Ст. 99.

носини з питань праці; б) оптимальне доповнення диспозитивного методу імперативним впливом норм права на відносини з питань праці.

Слід підкреслити, що у ринкових умовах принципово важлива роль належить диспозитивному впливу норм права на відносини з питань праці. Це, наприклад, проявляється у застосуванні договору як важливого правочину у сфері праці. Також диспозитивність важлива у правовому регулюванні відносин соціального партнерства. Водночас імперативний вплив норм права на відносини з питань праці пов'язаний з необхідністю забезпечення належних умов праці, дотримання трудової дисципліни, охорони праці тощо.

Оптимальне поєднання загальних і спеціальних способів захисту трудових прав означає: 1) застосування конституційних (універсальних) способів захисту трудових прав (ст.ст. 55, 124 Конституції України); 2) застосування спеціальних способів захисту трудових прав через звернення до спеціально створених юрисдикційних органів або суб'єктів (наприклад, КТС, примирна комісія, трудовий арбітраж тощо); 3) проведення страйку<sup>20</sup>.

Принагідно відзначити, що за змістом Конституції України (ст. 55) права і свободи людини і громадянина захищаються судом. При цьому кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Крім того, кожен має право звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини<sup>21</sup>, а після використання всіх національних засобів правового захисту має право звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна. Також кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. Слід зауважити, що конституційні способи захисту трудових прав мають універсальний характер, що передбачає можливість прямого їх застосування.

Доречно також наголосити, що важливе місце у забезпеченні захисту трудових прав та інтересів відіграють органи прокуратури. Як відомо, прокуратура України становить єдину систему, яка здійснює встановлені Конституцією України функції з метою захисту прав і свобод

<sup>20</sup>Про порядок врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР// Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

<sup>21</sup>Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23 грудня 1997 року № 776/97-ВР// Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 20. – Ст. 99.

людини, загальних інтересів суспільства та держави<sup>22</sup>. За змістом Закону України «Про прокуратуру» прокурор здійснює представництво в суді інтересів громадянина (громадянина України, іноземця або особи без громадянства) у випадках, якщо така особа не спроможна самостійно захистити свої порушені чи оспорювані права або реалізувати процесуальні повноваження через недосягнення повноліття, недієздатність або обмежену дієздатність, а законні представники або органи, яким законом надано право захищати права, свободи та інтереси такої особи, не здійснюють або неналежним чином здійснюють її захист. В умовах сьогодення було б доцільно покласти на органи прокуратури функцію представництва прав та інтересів осіб з інвалідністю, у тому числі з питань праці.

Особливого значення також набувають спеціальні способи захисту трудових прав, що передбачає звернення до спеціальних юрисдикційних органів (суб'єктів). До таких органів, як приклад, можна віднести: 1) Державну інспекцію України з питань праці<sup>23</sup>, а з 11.02.2015 р. – Державну службу України з питань праці<sup>24</sup> (далі – Держпраці України) як центральний орган виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики, і який реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятості населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомог, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб; 2) Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України (далі – Держгірпромнагляд України)<sup>25</sup> як центральний орган виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з промислової безпеки, охорони праці, державного гірничого нагляду, охорони надр та державного регулювання у сфері безпечного поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення. Доречно наголосити, що сьогодні Державна служба гірничого нагляду та проми-

<sup>22</sup>Про прокуратуру: Закон України від 4 жовтня 2014 року № 1697-VII // Голос України. – 2014. – 25 жовтня. – № 206.

<sup>23</sup>Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці: Указ Президента України від 6 квітня 2011 року № 386/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 19 квітня. – № 71.

<sup>24</sup>Про Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 // Урядовий кур'єр. – 2015. – 17 березня. – № 48.

<sup>25</sup>Про Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України: Указ Президента України від 6 квітня 2011 року № 408/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 27 квітня. – № 76.

людини, загальних інтересів суспільства та держави<sup>22</sup>. За змістом Закону України «Про прокуратуру» прокурор здійснює представництво в суді інтересів громадянина (громадянина України, іноземця або особи без громадянства) у випадках, якщо така особа не спроможна самостійно захистити свої порушені чи оспорювані права або реалізувати процесуальні повноваження через недосягнення повноліття, недієздатність або обмежену дієздатність, а законні представники або органи, яким законом надано право захищати права, свободи та інтереси такої особи, не здійснюють або неналежним чином здійснюють її захист. В умовах сьогодення було б доцільно покласти на органи прокуратури функцію представництва прав та інтересів осіб з інвалідністю, у тому числі з питань праці.

Особливого значення також набувають спеціальні способи захисту трудових прав, що передбачає звернення до спеціальних юрисдикційних органів (суб'єктів). До таких органів, як приклад, можна віднести: 1) Державну інспекцію України з питань праці<sup>23</sup>, а з 11.02.2015 р. – Державну службу України з питань праці<sup>24</sup> (далі – Держпраці України) як центральний орган виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики, і який реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятості населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомог, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб; 2) Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України (далі – Держгірпромнагляд України)<sup>25</sup> як центральний орган виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з промислової безпеки, охорони праці, державного гірничого нагляду, охорони надр та державного регулювання у сфері безпечного поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення. Доречно наголосити, що сьогодні Державна служба гірничого нагляду та проми-

<sup>22</sup>Про прокуратуру: Закон України від 4 жовтня 2014 року № 1697-VII // Голос України. – 2014. – 25 жовтня. – № 206.

<sup>23</sup>Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці: Указ Президента України від 6 квітня 2011 року № 386/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 19 квітня. – № 71.

<sup>24</sup>Про Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 // Урядовий кур'єр. – 2015. – 17 березня. – № 48.

<sup>25</sup>Про Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України: Указ Президента України від 6 квітня 2011 року № 408/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 27 квітня. – № 76.

слової безпеки України перебуває у стадії реорганізації<sup>26</sup>. Також повноваженнями щодо захисту трудових прав наділені й інші юрисдикційні органи відповідно до закону. Крім того, професор В. І. Прокопенко вказує, що норми трудового права визначають зміст поведінки учасників трудових відносин шляхом використання таких способів впливу на їх поведінку, як: дозвіл; наказ, заборона, заохочення, а також рекомендації<sup>27</sup>.

Подальший розвиток трудового права, здійснення новітньої кодифікації трудового законодавства передбачатиме посилення децентралізованого правового регулювання шляхом розширення сфери соціального партнерства, локальної нормотворчості, що дозволить збалансувати інтереси та потреби усіх учасників відносин з питань праці.

### 1.3. Поняття трудового права як провідної галузі права

Трудове право є однією із новітніх галузей права, яка сформувалась у результаті бурхливого соціально-економічного розвитку суспільства та держави початку ХІХ сторіччя. Як відомо, тривалий час відносини з питань праці регламентувались у межах цивільного права, що, переважно, задовольняло інтереси та потреби держави і роботодавців, які використовували достатньо широку систему важелів впливу на поведінку працівників. Разом із тим, проведення системних змін у значній частині держав західної Європи на початку ХІХ сторіччя, впровадження ринкових засад у економічні процеси, що супроводжувалось активним застосуванням новітніх на той час технологій у виробництво, спричинило негативні тенденції у сфері праці через звільнення значної кількості працюючих, що, як наслідок, спонукало позбавлених заробітку об'єднуватися та активно захищати свої права та інтереси. Це спонукало появі різних громадських організацій, покликаних захищати права своїх членів, у тому числі професійних спілок.

Виникнення трудового права стало об'єктивним і закономірним результатом суспільного компромісу між державою, роботодавцями і працюючими. Першими парламентськими (законодавчими) актами на початку ХІХ сторіччя стали акти, спрямовані на обмеження тривалості робочого часу фабричних працівників (жінок, неповнолітніх тощо) у Великобританії, Франції, а потім – і в інших державах. Тому спочатку законодавство про охорону праці працюючих отримало назву фабричне

<sup>26</sup>Про утворення комісії з реорганізації Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 жовтня 2014 року № 1050-р // Урядовий кур'єр. – 2014. – 1 листопада. – № 203.

<sup>27</sup>Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. Видання друге, стереотипне / В. І. Прокопенко. – Х: Консум, 2000. – С. 20.

слової безпеки України перебуває у стадії реорганізації<sup>26</sup>. Також повноваженнями щодо захисту трудових прав наділені й інші юрисдикційні органи відповідно до закону. Крім того, професор В. І. Прокопенко вказує, що норми трудового права визначають зміст поведінки учасників трудових відносин шляхом використання таких способів впливу на їх поведінку, як: дозвіл; наказ, заборона, заохочення, а також рекомендації<sup>27</sup>.

Подальший розвиток трудового права, здійснення новітньої кодифікації трудового законодавства передбачатиме посилення децентралізованого правового регулювання шляхом розширення сфери соціального партнерства, локальної нормотворчості, що дозволить збалансувати інтереси та потреби усіх учасників відносин з питань праці.

### 1.3. Поняття трудового права як провідної галузі права

Трудове право є однією із новітніх галузей права, яка сформувалась у результаті бурхливого соціально-економічного розвитку суспільства та держави початку ХІХ сторіччя. Як відомо, тривалий час відносини з питань праці регламентувались у межах цивільного права, що, переважно, задовольняло інтереси та потреби держави і роботодавців, які використовували достатньо широку систему важелів впливу на поведінку працівників. Разом із тим, проведення системних змін у значній частині держав західної Європи на початку ХІХ сторіччя, впровадження ринкових засад у економічні процеси, що супроводжувалось активним застосуванням новітніх на той час технологій у виробництво, спричинило негативні тенденції у сфері праці через звільнення значної кількості працюючих, що, як наслідок, спонукало позбавлених заробітку об'єднуватися та активно захищати свої права та інтереси. Це спонукало появі різних громадських організацій, покликаних захищати права своїх членів, у тому числі професійних спілок.

Виникнення трудового права стало об'єктивним і закономірним результатом суспільного компромісу між державою, роботодавцями і працюючими. Першими парламентськими (законодавчими) актами на початку ХІХ сторіччя стали акти, спрямовані на обмеження тривалості робочого часу фабричних працівників (жінок, неповнолітніх тощо) у Великобританії, Франції, а потім – і в інших державах. Тому спочатку законодавство про охорону праці працюючих отримало назву фабричне

<sup>26</sup>Про утворення комісії з реорганізації Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 жовтня 2014 року № 1050-р // Урядовий кур'єр. – 2014. – 1 листопада. – № 203.

<sup>27</sup>Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. Видання друге, стереотипне / В. І. Прокопенко. – Х: Консум, 2000. – С. 20.

законодавство (фабричне право), а дещо пізніше – робітниче законодавство (робітниче право). У ХХ сторіччі, особливо з огляду на досвід функціонування радянської держави в умовах УРСР, достатньо широкого розповсюдження набула назва «законодавство про працю», а назва галузі права – «трудове право». Натомість, у західноєвропейській доктрині права також вживається термін «соціальне право» (Німеччина). Очевидно, що з позицій ефективного галузевого поділу права більш коректно видається назва саме «трудове право».

Сучасний стан трудового права в Україні характеризується виключно перехідним етапом становлення, для якого характерним є: 1) невідповідність сучасному стану розвитку суспільства і держави; 2) відсутність соціально-економічних реформ і, зокрема, реформи трудових відносин; 3) безсистемний розвиток національного і регіональних ринків праці; 4) відсутність прозорих механізмів реалізації та правової охорони права на працю та інших трудових прав; 5) недосконалість механізмів судового та позасудового захисту трудових прав; 6) складність та суперечливість трудового законодавства; 7) відсутність ефективних механізмів соціального партнерства; 8) відсутність гармонізації трудового законодавства із міжнародними стандартами з питань праці; 9) відсутність дієвих механізмів державного нагляду і громадського контролю з питань праці.

Зазначені та інші чинники вказують на об'єктивну необхідність подальшого якісного та системного реформування трудового права, виходячи з таких основних завдань, як: а) посилення ефективності, дієвості і доступності права на працю та інших трудових прав працівників; б) забезпечення ефективного соціального партнерства між усіма учасниками відносин у сфері праці; в) забезпечення ефективного правового регулювання відносин з питань праці, з урахуванням міжнародних та європейських стандартів; г) забезпечення розвитку сучасного трудового законодавства та його новітньої, соціально орієнтованої кодифікації шляхом прийняття ТК України.

**Трудове право** – це система норм права, які приймаються уповноваженими на те суб'єктами (органами, організаціями), у тому числі в узгоджувально-договірному порядку, та спрямовані на ефективне правове регулювання відносин з питань праці з метою забезпечення соціального миру та злагоди у суспільстві і державі. До основних рис трудового права як самостійної галузі права можна віднести наступні: а) наявність цілісної системи норм трудового права; б) спрямованість на забезпечення ефективних і доступних механізмів реалізації, гарантування та правової охорони права на працю, інших трудових прав; в) спрямованість на розвиток в Україні ефективної моделі соціального

законодавство (фабричне право), а дещо пізніше – робітниче законодавство (робітниче право). У ХХ сторіччі, особливо з огляду на досвід функціонування радянської держави в умовах УРСР, достатньо широкого розповсюдження набула назва «законодавство про працю», а назва галузі права – «трудове право». Натомість, у західноєвропейській доктрині права також вживається термін «соціальне право» (Німеччина). Очевидно, що з позицій ефективного галузевого поділу права більш коректно видається назва саме «трудове право».

Сучасний стан трудового права в Україні характеризується виключно перехідним етапом становлення, для якого характерним є: 1) невідповідність сучасному стану розвитку суспільства і держави; 2) відсутність соціально-економічних реформ і, зокрема, реформи трудових відносин; 3) безсистемний розвиток національного і регіональних ринків праці; 4) відсутність прозорих механізмів реалізації та правової охорони права на працю та інших трудових прав; 5) недосконалість механізмів судового та позасудового захисту трудових прав; 6) складність та суперечливість трудового законодавства; 7) відсутність ефективних механізмів соціального партнерства; 8) відсутність гармонізації трудового законодавства із міжнародними стандартами з питань праці; 9) відсутність дієвих механізмів державного нагляду і громадського контролю з питань праці.

Зазначені та інші чинники вказують на об'єктивну необхідність подальшого якісного та системного реформування трудового права, виходячи з таких основних завдань, як: а) посилення ефективності, дієвості і доступності права на працю та інших трудових прав працівників; б) забезпечення ефективного соціального партнерства між усіма учасниками відносин у сфері праці; в) забезпечення ефективного правового регулювання відносин з питань праці, з урахуванням міжнародних та європейських стандартів; г) забезпечення розвитку сучасного трудового законодавства та його новітньої, соціально орієнтованої кодифікації шляхом прийняття ТК України.

**Трудове право** – це система норм права, які приймаються уповноваженими на те суб'єктами (органами, організаціями), у тому числі в узгоджувально-договірному порядку, та спрямовані на ефективне правове регулювання відносин з питань праці з метою забезпечення соціального миру та злагоди у суспільстві і державі. До основних рис трудового права як самостійної галузі права можна віднести наступні: а) наявність цілісної системи норм трудового права; б) спрямованість на забезпечення ефективних і доступних механізмів реалізації, гарантування та правової охорони права на працю, інших трудових прав; в) спрямованість на розвиток в Україні ефективної моделі соціального



партнерства, національного і регіональних ринків праці; г) наявність специфічного предмета та методу правового регулювання; д) наявність специфічних завдань, функцій і принципів; е) наявність специфічного кола джерел та суб'єктного складу; є) специфічний характер виникнення, зміни та припинення правовідносин з питань праці; ж) специфічна юридична відповідальність суб'єктів правовідносин з питань праці.

У теорії права трудове право також розглядається як навчальна дисципліна і правова наука.

**Трудове право як навчальна дисципліна** – це система науково обґрунтованих основних знань про трудове право як галузь права і правову науку, стан та динаміку розвитку трудового законодавства, його застосування. Трудове право є однією з базових навчальних дисциплін, що вивчається у всіх навчальних закладах правового спрямування. Останнім часом спостерігається негативна тенденція до скорочення кількості годин на вивчення цієї дисципліни.

**Трудове право як правнича (юридична) наука** – це система науково обґрунтованих доктрин (концепцій, положень, підходів) до основних проблем трудового права як галузі права, трудового законодавства, практики його застосування. Трудове право як правнича (юридична) наука тісно пов'язана з правом соціального забезпечення (наукова нумерація 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення).

Трудове право як правнича (юридична) наука динамічно розвивається, що проявляється у монографічних, дисертаційних та інших працях. Глибинний внесок у розвиток науки трудового права зробили та роблять такі вчені-юристи, як: В.М. Андрійів, Я.І. Безугла, М.І. Боднарук, В.М. Божко, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Н.Д. Гетьманцева, Ю.М. Гришина, Т.А. Занфірова, І.В. Зуб, В.В. Жернаков, Д.В. Журавльов, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, О.О. Коваленко, Р.І. Кондратьєв, В.Л. Костюк, І.В. Лагутіна, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, О.В. Москаленко, О.М. Обушенко, О.Т. Панасюк, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, В.Г. Ротань, С.М. Синчук, Я.В. Сімутіна, А.М. Слюсар, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Ю.В. Чижмарь, С.М. Черноус, Р.І. Шабанов, І.І. Шамшина, Л.П. Шумна, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші.

Наразі в Україні активно розвиваються провідні школи трудового права, зокрема, Дніпропетровська (проф. О.М. Обушенко), Київська (проф. М.І. Іншин, А.Р. Мацюк, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина та ін.), Львівська (проф. П.Д. Пилипенко, С.М. Синчук), Сумська (проф. С.С. Лукаш), Одеська (проф. Г.І. Чанишева), Харківська

партнерства, національного і регіональних ринків праці; г) наявність специфічного предмета та методу правового регулювання; д) наявність специфічних завдань, функцій і принципів; е) наявність специфічного кола джерел та суб'єктного складу; є) специфічний характер виникнення, зміни та припинення правовідносин з питань праці; ж) специфічна юридична відповідальність суб'єктів правовідносин з питань праці.

У теорії права трудове право також розглядається як навчальна дисципліна і правова наука.

**Трудове право як навчальна дисципліна** – це система науково обґрунтованих основних знань про трудове право як галузь права і правову науку, стан та динаміку розвитку трудового законодавства, його застосування. Трудове право є однією з базових навчальних дисциплін, що вивчається у всіх навчальних закладах правового спрямування. Останнім часом спостерігається негативна тенденція до скорочення кількості годин на вивчення цієї дисципліни.

**Трудове право як правнича (юридична) наука** – це система науково обґрунтованих доктрин (концепцій, положень, підходів) до основних проблем трудового права як галузі права, трудового законодавства, практики його застосування. Трудове право як правнича (юридична) наука тісно пов'язана з правом соціального забезпечення (наукова нумерація 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення).

Трудове право як правнича (юридична) наука динамічно розвивається, що проявляється у монографічних, дисертаційних та інших працях. Глибинний внесок у розвиток науки трудового права зробили та роблять такі вчені-юристи, як: В.М. Андрійів, Я.І. Безугла, М.І. Боднарук, В.М. Божко, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Н.Д. Гетьманцева, Ю.М. Гришина, Т.А. Занфірова, І.В. Зуб, В.В. Жернаков, Д.В. Журавльов, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, О.О. Коваленко, Р.І. Кондратьєв, В.Л. Костюк, І.В. Лагутіна, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, О.В. Москаленко, О.М. Обушенко, О.Т. Панасюк, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, В.Г. Ротань, С.М. Синчук, Я.В. Сімутіна, А.М. Слюсар, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Ю.В. Чижмарь, С.М. Черноус, Р.І. Шабанов, І.І. Шамшина, Л.П. Шумна, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші.

Наразі в Україні активно розвиваються провідні школи трудового права, зокрема, Дніпропетровська (проф. О.М. Обушенко), Київська (проф. М.І. Іншин, А.Р. Мацюк, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина та ін.), Львівська (проф. П.Д. Пилипенко, С.М. Синчук), Сумська (проф. С.С. Лукаш), Одеська (проф. Г.І. Чанишева), Харківська

(проф. В.С. Венедіктов, К.Ю. Мельник, С.М. Прилипка, О.І. Процевський, В.О. Процевський, О.М. Ярошенко та ін.). Сьогодні триває процес оформлення провідних наукових шкіл з трудового права.

Слід наголосити, що врахування досягнень науки, їх впливу на розвиток трудового права як галузі права, законодавства є ключовим напрямом його удосконалення та подальшого розвитку.

#### 1.4. Функції і система трудового права

Термін «функція» означає діяльність, обслуговування. Натомість, «функції права» можна розглядати як основні напрями впливу права на суспільні відносини. В.І. Щербиною функції трудового права визначено як діяльність трудового права щодо ефективного впорядкування і врегулювання відносин, пов'язаних із використанням здатності людини до праці, шляхом встановлення і реалізації на основних (магістральних) напрямках норм права<sup>28</sup>. З таких позицій розглядається термін «функції трудового права». Відтак, цей термін уособлює сукупність напрямів впливу норм трудового права на відносини з питань праці. Ключовим завданням функцій трудового права є їх спрямованість на належне, чітке впорядкування і врегулювання відносин з питань праці.

Характеризуючи сучасне трудове право, необхідно констатувати, що йому притаманні як загальноправові функції (регуляторна, охоронна тощо), так і спеціальні: соціальна; економічна; виховна.

Зупинимось на спеціальних функціях трудового права.

**Соціальна функція трудового права** проявляється в орієнтації його на подальше формування ефективних взаємовідносин суспільства, держави і особи у сфері праці. Як відомо, соціальна природа трудового права пов'язує його виникнення і розвиток з охороною прав та інтересів працюючих. Змістовна складова соціальної функції обумовлена необхідністю посилення ефективності, дієвості і доступності права на працю та інших трудових прав працівників. У цьому контексті головним чином йдеться про посилення механізмів їх реалізації, гарантування і правової охорони. Крім того, у межах цієї функції визначається спрямованість трудового права на забезпечення доступу до ринку праці осіб, які повною мірою не є конкурентоспроможні в окремих сферах суспільного життя та/або мають обмеження у належному забезпеченні життєдіяльності, потребують підтримки з боку суспільства і держави.

<sup>28</sup> Щербина В. І. Функції трудового права: автореф. дис... докт. юрид. наук: 12.00.05 / В. І. Щербина; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2009. – С. 10.

(проф. В.С. Венедіктов, К.Ю. Мельник, С.М. Прилипка, О.І. Процевський, В.О. Процевський, О.М. Ярошенко та ін.). Сьогодні триває процес оформлення провідних наукових шкіл з трудового права.

Слід наголосити, що врахування досягнень науки, їх впливу на розвиток трудового права як галузі права, законодавства є ключовим напрямом його удосконалення та подальшого розвитку.

#### 1.4. Функції і система трудового права

Термін «функція» означає діяльність, обслуговування. Натомість, «функції права» можна розглядати як основні напрями впливу права на суспільні відносини. В.І. Щербиною функції трудового права визначено як діяльність трудового права щодо ефективного впорядкування і врегулювання відносин, пов'язаних із використанням здатності людини до праці, шляхом встановлення і реалізації на основних (магістральних) напрямках норм права<sup>28</sup>. З таких позицій розглядається термін «функції трудового права». Відтак, цей термін уособлює сукупність напрямів впливу норм трудового права на відносини з питань праці. Ключовим завданням функцій трудового права є їх спрямованість на належне, чітке впорядкування і врегулювання відносин з питань праці.

Характеризуючи сучасне трудове право, необхідно констатувати, що йому притаманні як загальноправові функції (регуляторна, охоронна тощо), так і спеціальні: соціальна; економічна; виховна.

Зупинимось на спеціальних функціях трудового права.

**Соціальна функція трудового права** проявляється в орієнтації його на подальше формування ефективних взаємовідносин суспільства, держави і особи у сфері праці. Як відомо, соціальна природа трудового права пов'язує його виникнення і розвиток з охороною прав та інтересів працюючих. Змістовна складова соціальної функції обумовлена необхідністю посилення ефективності, дієвості і доступності права на працю та інших трудових прав працівників. У цьому контексті головним чином йдеться про посилення механізмів їх реалізації, гарантування і правової охорони. Крім того, у межах цієї функції визначається спрямованість трудового права на забезпечення доступу до ринку праці осіб, які повною мірою не є конкурентоспроможні в окремих сферах суспільного життя та/або мають обмеження у належному забезпеченні життєдіяльності, потребують підтримки з боку суспільства і держави.

<sup>28</sup> Щербина В. І. Функції трудового права: автореф. дис... докт. юрид. наук: 12.00.05 / В. І. Щербина; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2009. – С. 10.

Україна як соціальна держава має прагнути до зростання соціальних стандартів та соціальних гарантій з питань праці шляхом забезпечення гідного рівня життя кожному працюючому.

Подальший розвиток соціальної функції трудового права означає поглиблення дієвості та ефективності усієї системи трудових прав, здійснення новітньої, належної кодифікації трудового законодавства шляхом ухвалення соціально орієнтованого ТК, в якому чільне місце мають посісти норми щодо чіткого правового регулювання праці працівників, у тому числі окреслення їх правосуб'єктності.

**Економічна функція трудового права** проявляється в тому, що сучасний його розвиток неможливий без урахування економічного стану суспільства і держави. Насамперед це проявляється в тому, що соціальні стандарти і соціальні гарантії з питань праці мають бути економічно обґрунтованими. Правове регулювання відповідних відносин має орієнтуватись на розвиток ефективного ринку праці, забезпечення якісної конкуренції на ньому, впровадження економічних закономірностей у встановленні тривалості робочого часу, часу відпочинку, норм праці, оплати праці, охорони праці тощо. Також зазначена функція трудового права має забезпечувати економічне підґрунтя для ефективного функціонування трудових відносин, виходячи з необхідності врахування потреб та інтересів працівника і роботодавця з питань праці. Як показує міжнародний і національний досвід, роботодавець створюватиме нові робочі місця, інвестуватиме фінансові ресурси з питань охорони праці, за наявності економічних і фінансових механізмів стимулювання. Відповідно працівник, за наявності економічної вмотивованості щодо оплати праці, активно забезпечує зростання моральних, ділових і професійних якостей. Особливо важливу роль економічна функція відіграє у відносинах соціального партнерства, у межах яких визначаються видатки роботодавців на забезпечення продуктивної зайнятості, оплату та охорону праці тощо.

Подальший розвиток трудового права передбачає максимальне збалансування економічних інтересів суспільства, держави, роботодавців і працівників з питань праці.

**Виховна функція трудового права** спрямована на забезпечення продуктивної поведінки кожного з учасників правовідносин з питань праці відповідно до актів трудового законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів, умов трудового договору. По-перше, виховна функція трудового права покладає на одних його суб'єктів зобов'язання щодо дотримання трудових прав та інтересів інших. Повага до трудових прав та інтересів є важливою складовою ефективного функціонування трудових відносин. Складно уявити мож-

Україна як соціальна держава має прагнути до зростання соціальних стандартів та соціальних гарантій з питань праці шляхом забезпечення гідного рівня життя кожному працюючому.

Подальший розвиток соціальної функції трудового права означає поглиблення дієвості та ефективності усієї системи трудових прав, здійснення новітньої, належної кодифікації трудового законодавства шляхом ухвалення соціально орієнтованого ТК, в якому чільне місце мають посісти норми щодо чіткого правового регулювання праці працівників, у тому числі окреслення їх правосуб'єктності.

**Економічна функція трудового права** проявляється в тому, що сучасний його розвиток неможливий без урахування економічного стану суспільства і держави. Насамперед це проявляється в тому, що соціальні стандарти і соціальні гарантії з питань праці мають бути економічно обґрунтованими. Правове регулювання відповідних відносин має орієнтуватись на розвиток ефективного ринку праці, забезпечення якісної конкуренції на ньому, впровадження економічних закономірностей у встановленні тривалості робочого часу, часу відпочинку, норм праці, оплати праці, охорони праці тощо. Також зазначена функція трудового права має забезпечувати економічне підґрунтя для ефективного функціонування трудових відносин, виходячи з необхідності врахування потреб та інтересів працівника і роботодавця з питань праці. Як показує міжнародний і національний досвід, роботодавець створюватиме нові робочі місця, інвестуватиме фінансові ресурси з питань охорони праці, за наявності економічних і фінансових механізмів стимулювання. Відповідно працівник, за наявності економічної вмотивованості щодо оплати праці, активно забезпечує зростання моральних, ділових і професійних якостей. Особливо важливу роль економічна функція відіграє у відносинах соціального партнерства, у межах яких визначаються видатки роботодавців на забезпечення продуктивної зайнятості, оплату та охорону праці тощо.

Подальший розвиток трудового права передбачає максимальне збалансування економічних інтересів суспільства, держави, роботодавців і працівників з питань праці.

**Виховна функція трудового права** спрямована на забезпечення продуктивної поведінки кожного з учасників правовідносин з питань праці відповідно до актів трудового законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів, умов трудового договору. По-перше, виховна функція трудового права покладає на одних його суб'єктів зобов'язання щодо дотримання трудових прав та інтересів інших. Повага до трудових прав та інтересів є важливою складовою ефективного функціонування трудових відносин. Складно уявити мож-

ливість належного розвитку трудових відносин, коли роботодавець порушує права працівника і навпаки. По-друге, виховна функція трудового права передбачає спрямування його суб'єктів на чітке виконання покладених на них трудових обов'язків і повноважень з питань праці. По-третє, виховна функція трудового права спрямована на позитивне стимулювання поведінки працівників у трудових відносинах шляхом застосування до них різних заходів (заохочень). По-четверте, виховна функція трудового права спрямована на зростання моральних, ділових та професійних якостей. По-п'яте, виховна функція трудового права спрямована на застосування юридичної відповідальності до правопорушників з питань праці.

З позицій сьогодення розвиток виховної функції трудового права передбачає: 1) стимулювання розвитку ринку праці на основі врахування потреб та інтересів працівника та роботодавця, інших суб'єктів правовідносин з питань праці; 2) стимулювання продуктивності праці, зростання моральних, ділових і професійних якостей працівників; 3) стимулювання роботодавців щодо якісного забезпечення розвитку відносин з питань праці; 4) чітке та доступне правове регулювання відносин з питань праці.

У системі галузей права трудове право характеризує його внутрішня структура, що, головним чином, пов'язано з особливостями його предмета та методу правового регулювання. У теорії права система права розглядається як впорядкована і взаємоузгоджена між собою сукупність норм права, які характеризують його внутрішню будову, є складовим елементом правової системи<sup>29</sup>. Внутрішня структура трудового права передбачає об'єднання норм та інститутів.

**Система трудового права** – це сукупність взаємопов'язаних та взаємообумовлених норм та інститутів трудового права, які спрямовані на забезпечення його цілісності, системності та єдності. Традиційно система трудового права передбачає поділ його на загальну та особливу частини.

Загальна частина трудового права визначає засадничі положення щодо його стану і розвитку.

**Загальна частина трудового права** – це система норм трудового права, які розкривають: мету (цілі); завдання; визначення (дефініції); коло суспільних відносин, які складають предмет правового регулювання; особливості методу правового регулювання; специфіку функцій і принципів; закономірності джерел, а також засади трудової правосуб'єктності, у тому числі трудо-правового статусу; умови і підстави

<sup>29</sup>Теорія держави і права. Академічний курс: Підручник / За ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – С. 387.

ливість належного розвитку трудових відносин, коли роботодавець порушує права працівника і навпаки. По-друге, виховна функція трудового права передбачає спрямування його суб'єктів на чітке виконання покладених на них трудових обов'язків і повноважень з питань праці. По-третє, виховна функція трудового права спрямована на позитивне стимулювання поведінки працівників у трудових відносинах шляхом застосування до них різних заходів (заохочень). По-четверте, виховна функція трудового права спрямована на зростання моральних, ділових та професійних якостей. По-п'яте, виховна функція трудового права спрямована на застосування юридичної відповідальності до правопорушників з питань праці.

З позицій сьогодення розвиток виховної функції трудового права передбачає: 1) стимулювання розвитку ринку праці на основі врахування потреб та інтересів працівника та роботодавця, інших суб'єктів правовідносин з питань праці; 2) стимулювання продуктивності праці, зростання моральних, ділових і професійних якостей працівників; 3) стимулювання роботодавців щодо якісного забезпечення розвитку відносин з питань праці; 4) чітке та доступне правове регулювання відносин з питань праці.

У системі галузей права трудове право характеризує його внутрішня структура, що, головним чином, пов'язано з особливостями його предмета та методу правового регулювання. У теорії права система права розглядається як впорядкована і взаємоузгоджена між собою сукупність норм права, які характеризують його внутрішню будову, є складовим елементом правової системи<sup>29</sup>. Внутрішня структура трудового права передбачає об'єднання норм та інститутів.

**Система трудового права** – це сукупність взаємопов'язаних та взаємообумовлених норм та інститутів трудового права, які спрямовані на забезпечення його цілісності, системності та єдності. Традиційно система трудового права передбачає поділ його на загальну та особливу частини.

Загальна частина трудового права визначає засадничі положення щодо його стану і розвитку.

**Загальна частина трудового права** – це система норм трудового права, які розкривають: мету (цілі); завдання; визначення (дефініції); коло суспільних відносин, які складають предмет правового регулювання; особливості методу правового регулювання; специфіку функцій і принципів; закономірності джерел, а також засади трудової правосуб'єктності, у тому числі трудо-правового статусу; умови і підстави

<sup>29</sup>Теорія держави і права. Академічний курс: Підручник / За ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – С. 387.

виникнення, зміни і припинення правовідносин з питань праці. Прикметною особливістю загальної частини є те, що у ній відображені загальні об'єднувальні риси трудового права, його спрямованість.

**Особлива частина трудового права** – це система норм трудового права, яка покликана конкретизувати (деталізувати) норми загальної частини та забезпечувати належне функціонування основних, базових інститутів трудового права. Особлива частина трудового права відображає специфіку правового регулювання окремих видів відносин з питань праці. Вона включає інститути трудового права.

До основних інститутів трудового права відносяться наступні: організації зайнятості і працевлаштування; соціального партнерства; трудового договору; робочого часу та часу відпочинку; оплати праці; професійної підготовки, перепідготовки (підвищення кваліфікації); трудової дисципліни; матеріальної відповідальності; охорони праці; врегулювання трудових спорів (конфліктів); державного нагляду (контролю), а також громадського контролю за дотриманням трудового законодавства.

**Інститут організації зайнятості і працевлаштування** – це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань зайнятості та працевлаштування. Відносини зайнятості і працевлаштування підпорядковані розвитку в Україні національного і регіональних ринків праці, який би відповідав потребам та інтересам суспільства і держави.

**Інститут соціального партнерства** – це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини соціального партнерства. Цей інститут передбачає формування механізмів соціального партнерства, у тому числі діалогу, співробітництва усіх зацікавлених суб'єктів з питань праці.

**Інститут трудового договору** – це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань укладення, виконання та припинення дії трудового договору, окремих його видів. Інститут трудового договору – центральний у системі трудового права.

**Інститут робочого часу та часу відпочинку** – це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань робочого часу, в тому числі його окремих видів і режимів, та часу відпочинку. Відносини з питань робочого часу та часу відпочинку мають визначальний характер по відношенню до трудових відносин.

**Інститут оплати праці** – це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань організації оплати праці, виплати винагороди працівникові за працю у трудових відносинах.

**Інститут професійної підготовки, перепідготовки (підвищення кваліфікації)** – це сукупність норм трудового права, які покликані регулю-

виникнення, зміни і припинення правовідносин з питань праці. Прикметною особливістю загальної частини є те, що у ній відображені загальні об'єднувальні риси трудового права, його спрямованість.

**Особлива частина трудового права** – це система норм трудового права, яка покликана конкретизувати (деталізувати) норми загальної частини та забезпечувати належне функціонування основних, базових інститутів трудового права. Особлива частина трудового права відображає специфіку правового регулювання окремих видів відносин з питань праці. Вона включає інститути трудового права.

До основних інститутів трудового права відносяться наступні: організації зайнятості і працевлаштування; соціального партнерства; трудового договору; робочого часу та часу відпочинку; оплати праці; професійної підготовки, перепідготовки (підвищення кваліфікації); трудової дисципліни; матеріальної відповідальності; охорони праці; врегулювання трудових спорів (конфліктів); державного нагляду (контролю), а також громадського контролю за дотриманням трудового законодавства.

**Інститут організації зайнятості і працевлаштування** – це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань зайнятості та працевлаштування. Відносини зайнятості і працевлаштування підпорядковані розвитку в Україні національного і регіональних ринків праці, який би відповідав потребам та інтересам суспільства і держави.

**Інститут соціального партнерства** – це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини соціального партнерства. Цей інститут передбачає формування механізмів соціального партнерства, у тому числі діалогу, співробітництва усіх зацікавлених суб'єктів з питань праці.

**Інститут трудового договору** – це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань укладення, виконання та припинення дії трудового договору, окремих його видів. Інститут трудового договору – центральний у системі трудового права.

**Інститут робочого часу та часу відпочинку** – це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань робочого часу, в тому числі його окремих видів і режимів, та часу відпочинку. Відносини з питань робочого часу та часу відпочинку мають визначальний характер по відношенню до трудових відносин.

**Інститут оплати праці** – це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань організації оплати праці, виплати винагороди працівникові за працю у трудових відносинах.

**Інститут професійної підготовки, перепідготовки (підвищення кваліфікації)** – це сукупність норм трудового права, які покликані регулю-

вати відносини з питань професійної підготовки, перепідготовки (підвищення кваліфікації). Сучасне трудове право і законодавство мають забезпечити стимулювання професійного та службового зростання працюючих, адекватність професійної освіти, професійної підготовки та перепідготовки відповідно до потреб ринку праці.

**Інститут трудової дисципліни** – це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань дотримання трудової дисципліни, механізмів її гарантування і забезпечення. Відносини з питань дотримання трудової дисципліни спрямовані на забезпечення якісного стимулювання позитивної поведінки працівника, а також застосування до нього дисциплінарної відповідальності за вчинення дисциплінарного проступку.

**Інститут матеріальної відповідальності** – це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань застосування до сторін трудового договору матеріальної відповідальності. Цей інститут характеризується тим, що у трудовому праві матеріальна відповідальність стосується сторін трудового договору.

**Інститут охорони праці** – це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань охорони праці. Цей інститут стосується: 1) відносин щодо організації охорони праці на національному, галузевому, регіональному та локальному рівнях; 2) обсягу прав, обов'язків та відповідальності суб'єктів трудового права з питань охорони праці.

**Інститут врегулювання трудових спорів (конфліктів) (інститут трудових спорів (конфліктів))** – це сукупність норм права, які покликані регулювати відносини з питань розв'язання індивідуальних та колективних трудових спорів (конфліктів). Цей інститут має міжгалузевий характер і регламентується нормами трудового та цивільного процесуального права.

**Інститут державного нагляду (контролю), громадського контролю за дотриманням трудового законодавства** – це сукупність норм права, які покликані регулювати відносини з питань державного нагляду (контролю), громадського контролю за дотриманням трудового законодавства. Цей інститут має міжгалузевий характер і регламентується нормами трудового та адміністративного права. Сьогодні йде процес активного утвердження в системі інститутів трудового права комплексних, міжгалузевих інститутів: інститут державної служби та служби в органах місцевого самоврядування; інститут соціального страхування.

Система трудового права є такою, що перебуває в стадії динамічного розвитку, враховуючи, насамперед, такі складові, як стан розвитку суспільства і держави, доктрини права і трудового права зокрема.

вати відносини з питань професійної підготовки, перепідготовки (підвищення кваліфікації). Сучасне трудове право і законодавство мають забезпечити стимулювання професійного та службового зростання працюючих, адекватність професійної освіти, професійної підготовки та перепідготовки відповідно до потреб ринку праці.

**Інститут трудової дисципліни** – це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань дотримання трудової дисципліни, механізмів її гарантування і забезпечення. Відносини з питань дотримання трудової дисципліни спрямовані на забезпечення якісного стимулювання позитивної поведінки працівника, а також застосування до нього дисциплінарної відповідальності за вчинення дисциплінарного проступку.

**Інститут матеріальної відповідальності** – це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань застосування до сторін трудового договору матеріальної відповідальності. Цей інститут характеризується тим, що у трудовому праві матеріальна відповідальність стосується сторін трудового договору.

**Інститут охорони праці** – це сукупність норм трудового права, які покликані регулювати відносини з питань охорони праці. Цей інститут стосується: 1) відносин щодо організації охорони праці на національному, галузевому, регіональному та локальному рівнях; 2) обсягу прав, обов'язків та відповідальності суб'єктів трудового права з питань охорони праці.

**Інститут врегулювання трудових спорів (конфліктів) (інститут трудових спорів (конфліктів))** – це сукупність норм права, які покликані регулювати відносини з питань розв'язання індивідуальних та колективних трудових спорів (конфліктів). Цей інститут має міжгалузевий характер і регламентується нормами трудового та цивільного процесуального права.

**Інститут державного нагляду (контролю), громадського контролю за дотриманням трудового законодавства** – це сукупність норм права, які покликані регулювати відносини з питань державного нагляду (контролю), громадського контролю за дотриманням трудового законодавства. Цей інститут має міжгалузевий характер і регламентується нормами трудового та адміністративного права. Сьогодні йде процес активного утвердження в системі інститутів трудового права комплексних, міжгалузевих інститутів: інститут державної служби та служби в органах місцевого самоврядування; інститут соціального страхування.

Система трудового права є такою, що перебуває в стадії динамічного розвитку, враховуючи, насамперед, такі складові, як стан розвитку суспільства і держави, доктрини права і трудового права зокрема.

### 1.5. Трудове право у системі споріднених галузей права

У системі національного права трудове право є достатньо системною галуззю права, що тісно пов'язана з так званими спорідненими галузями права. Спорідненість трудового права з іншими галузями права полягає в наявності спільних та відмінних рис, які еволюціонують в силу стану і розвитку суспільства і держави, динаміки й удосконалення законодавства. Традиційно найбільш тісний зв'язок спостерігається у взаємодії трудового права з такими галузями права, як: конституційне, адміністративне, цивільне, господарське, право соціального забезпечення, цивільне процесуальне право.

Трудове право тісно пов'язане з конституційним правом. Як відомо, конституційне право спрямоване на регламентацію відносин з питань організації суспільства і держави, їхньої діяльності відносно особи, її прав, свобод.

Спільними рисами трудового та конституційного права можна визнати наступні. По-перше, об'єднувальне і фундаментальне значення для цих галузей права має Конституція України як Основний Закон України, що має найвищу юридичну силу на території України і покликаний регулювати найбільш важливі відносини з питань взаємодії суспільства, держави і особи. До таких відносин належать і відносини з питань праці таких посадових осіб, як: президент, народні депутати, судді тощо. Основний Закон України також закріплює право на працю і систему основних трудових прав особи, яка має конституційно-правову природу. По-друге, суб'єкти конституційного права можуть поєднувати статус суб'єктів трудового права (наприклад, президента, суддів, державних службовців тощо). По-третє, спільним для методу цих галузей права є використання імперативного впливу норм права на поведінку відповідних учасників правовідносин. По-четверте, для зазначених галузей права спорідненим є інститут державної служби, служби в органах місцевого самоврядування.

Розмежування трудового права і конституційного права пов'язано з наявністю: 1) своєрідного предмета та методу правового регулювання; 2) принципів правового регулювання; 3) своєрідних джерел конституційного і трудового права (наприклад, у трудовому праві є такі специфічні джерела, як акти соціального партнерства, локальні нормативні акти тощо; 4) у трудовому праві дисциплінарної і матеріальної відповідальності, а в конституційному – політико-правової тощо.

Трудове право досить тісно історично пов'язане з адміністративним правом<sup>30</sup>. Як відомо, трудове право радянської доби увібрало багато рис

<sup>30</sup>Прокопенко В. І. Вк. пр. – С. 27–29.

### 1.5. Трудове право у системі споріднених галузей права

У системі національного права трудове право є достатньо системною галуззю права, що тісно пов'язана з так званими спорідненими галузями права. Спорідненість трудового права з іншими галузями права полягає в наявності спільних та відмінних рис, які еволюціонують в силу стану і розвитку суспільства і держави, динаміки й удосконалення законодавства. Традиційно найбільш тісний зв'язок спостерігається у взаємодії трудового права з такими галузями права, як: конституційне, адміністративне, цивільне, господарське, право соціального забезпечення, цивільне процесуальне право.

Трудове право тісно пов'язане з конституційним правом. Як відомо, конституційне право спрямоване на регламентацію відносин з питань організації суспільства і держави, їхньої діяльності відносно особи, її прав, свобод.

Спільними рисами трудового та конституційного права можна визнати наступні. По-перше, об'єднувальне і фундаментальне значення для цих галузей права має Конституція України як Основний Закон України, що має найвищу юридичну силу на території України і покликаний регулювати найбільш важливі відносини з питань взаємодії суспільства, держави і особи. До таких відносин належать і відносини з питань праці таких посадових осіб, як: президент, народні депутати, судді тощо. Основний Закон України також закріплює право на працю і систему основних трудових прав особи, яка має конституційно-правову природу. По-друге, суб'єкти конституційного права можуть поєднувати статус суб'єктів трудового права (наприклад, президента, суддів, державних службовців тощо). По-третє, спільним для методу цих галузей права є використання імперативного впливу норм права на поведінку відповідних учасників правовідносин. По-четверте, для зазначених галузей права спорідненим є інститут державної служби, служби в органах місцевого самоврядування.

Розмежування трудового права і конституційного права пов'язано з наявністю: 1) своєрідного предмета та методу правового регулювання; 2) принципів правового регулювання; 3) своєрідних джерел конституційного і трудового права (наприклад, у трудовому праві є такі специфічні джерела, як акти соціального партнерства, локальні нормативні акти тощо; 4) у трудовому праві дисциплінарної і матеріальної відповідальності, а в конституційному – політико-правової тощо.

Трудове право досить тісно історично пов'язане з адміністративним правом<sup>30</sup>. Як відомо, трудове право радянської доби увібрало багато рис

<sup>30</sup>Прокопенко В. І. Вк. пр. – С. 27–29.

адміністративного права, оскільки тривалий час (особливо у радянську добу) право на працю трактувалось як обов'язок працювати. По-перше, відносини з питань праці, які складають предмет трудового права, мають чітко виражений організаційно-управлінський характер. Для предмета адміністративного права організаційно-управлінські відносини є основними. По-друге, для трудового і адміністративного права спорідненим є застосування імперативного методу. У трудових відносинах працівник підлягає внутрішньому розпорядку, підпорядковується наказам (розпорядженням) роботодавця або уповноваженого ним органу відповідно до трудового договору. По-третє, суб'єкти адміністративного права можуть поєднувати участь у трудових правовідносинах. По-четверте, спорідненим для трудового і адміністративного права є інститути організації зайнятості і працевлаштування, соціального страхування, державного нагляду (контролю) з питань праці, інститут державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

Розмежування трудового права і адміністративного права пов'язано з наявністю: 1) своєрідного предмета та методу правового регулювання; 2) принципів правового регулювання; 3) своєрідних джерел адміністративного і трудового права (наприклад, у трудовому праві є такі специфічні джерела, як акти соціального партнерства, локальні нормативні акти тощо); 4) у трудовому праві дисциплінарної і матеріальної відповідальності, а в адміністративному – адміністративної) тощо.

Глибинний історико-правовий зв'язок має трудове і цивільне право. Власне трудове право сформувалось на основі цивільного. Відомий кодекс Наполеона містив норми щодо регулювання відносин найманої праці. Протягом понад сторічної історії розвитку трудового права історичний зв'язок залишається. Слід нагадати, що за змістом ЦК України (ст. 9)<sup>31</sup> норми цивільного права можуть застосовуватись до трудових відносин. Проте, в даному випадку, на нашу думку, законодавець некоректно застосував формулювання «до врегулювання трудових відносин». Таке формулювання є недопустимим. Але якщо справа лише у формулюванні і законодавець під трудовими відносинами мав на увазі всі відносини, що регулюються Кодексом законів про працю, то необхідно було конкретизувати, що йдеться про відносини цивільно-правового характеру. Тоді має місце субсидіарне застосування, яке полягає в зверненні до норм ЦК України у випадках, якщо відносини, які мають цивільно-правовий характер, не врегульовані (що абсолютно закономірно) актами трудового законодавства. Зокрема, норми ЦК України застосовуються до відносин, пов'язаних з трудовими, в частині відшкодування роботодавцем шкоди, заподіяної працівнику. Таке

<sup>31</sup>Цивільний кодекс України. – Офіційне видання. – К.: Атіка, 2003. – 416 с.

адміністративного права, оскільки тривалий час (особливо у радянську добу) право на працю трактувалось як обов'язок працювати. По-перше, відносини з питань праці, які складають предмет трудового права, мають чітко виражений організаційно-управлінський характер. Для предмета адміністративного права організаційно-управлінські відносини є основними. По-друге, для трудового і адміністративного права спорідненим є застосування імперативного методу. У трудових відносинах працівник підлягає внутрішньому розпорядку, підпорядковується наказам (розпорядженням) роботодавця або уповноваженого ним органу відповідно до трудового договору. По-третє, суб'єкти адміністративного права можуть поєднувати участь у трудових правовідносинах. По-четверте, спорідненим для трудового і адміністративного права є інститути організації зайнятості і працевлаштування, соціального страхування, державного нагляду (контролю) з питань праці, інститут державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

Розмежування трудового права і адміністративного права пов'язано з наявністю: 1) своєрідного предмета та методу правового регулювання; 2) принципів правового регулювання; 3) своєрідних джерел адміністративного і трудового права (наприклад, у трудовому праві є такі специфічні джерела, як акти соціального партнерства, локальні нормативні акти тощо); 4) у трудовому праві дисциплінарної і матеріальної відповідальності, а в адміністративному – адміністративної) тощо.

Глибинний історико-правовий зв'язок має трудове і цивільне право. Власне трудове право сформувалось на основі цивільного. Відомий кодекс Наполеона містив норми щодо регулювання відносин найманої праці. Протягом понад сторічної історії розвитку трудового права історичний зв'язок залишається. Слід нагадати, що за змістом ЦК України (ст. 9)<sup>31</sup> норми цивільного права можуть застосовуватись до трудових відносин. Проте, в даному випадку, на нашу думку, законодавець некоректно застосував формулювання «до врегулювання трудових відносин». Таке формулювання є недопустимим. Але якщо справа лише у формулюванні і законодавець під трудовими відносинами мав на увазі всі відносини, що регулюються Кодексом законів про працю, то необхідно було конкретизувати, що йдеться про відносини цивільно-правового характеру. Тоді має місце субсидіарне застосування, яке полягає в зверненні до норм ЦК України у випадках, якщо відносини, які мають цивільно-правовий характер, не врегульовані (що абсолютно закономірно) актами трудового законодавства. Зокрема, норми ЦК України застосовуються до відносин, пов'язаних з трудовими, в частині відшкодування роботодавцем шкоди, заподіяної працівнику. Таке

<sup>31</sup>Цивільний кодекс України. – Офіційне видання. – К.: Атіка, 2003. – 416 с.



застосування норм ЦК України можливе у зв'язку з відносинами щодо зберігання майна працівників, щодо надання працівникам кредиту для сплати вартості навчання в навчальних закладах та інших цілей. Необхідно виходити з того, що законодавство про працю не перешкоджає застосуванню до таких відносин у сфері найманої праці не лише ЦК України, а й інших актів цивільного законодавства.

Спорідненість трудового та цивільного права проявляється у наступному. По-перше, цивільні і трудові відносини мають чітко виражений майновий (матеріальний) характер. Трудові і цивільні права мають споріднену соціально-економічну сутність. По-друге, для цих галузей права властивим є спільний диспозитивний метод правового регулювання. По-третє, суб'єкти цивільного права можуть виступати суб'єктами трудових правовідносин. По-четверте, спорідненим для цих галузей права є інститут відшкодування шкоди, заподіяної працівником роботодавцю, відшкодування моральної шкоди (ст.ст. 1166–1168, 1172 та ін. ЦК України). По-п'яте, спорідненим для цих галузей права є інститут матеріальної відповідальності посадової особи, що має ознаки цивільно-правової відповідальності (ст. 130 КЗпП України). По-шосте, можливість субсидіарного застосування норм цивільного права до трудових відносин.

Розмежування трудового права і цивільного права пов'язано з наявністю: 1) своєрідного предмета та методу правового регулювання; 2) принципів правового регулювання; 3) своєрідних джерел цивільного і трудового права (наприклад, у трудовому праві є такі специфічні джерела, як акти соціального партнерства, локальні нормативні акти тощо); 4) своєрідних цивільного і трудового договорів<sup>32</sup>, зокрема, для трудових договорів властивою є наявність чіткої процедури укладення, виконання і припинення, що супроводжується відповідними соціально-трудовами гарантіями працівникам; 5) у трудовому праві дисциплінарної і матеріальної відповідальності, а в цивільному – майнової (цивільно-правової) тощо.

Також трудове право історично пов'язане з правом соціального забезпечення. Насамперед, спільною є соціальна природа виникнення та еволюції цих галузей права. Право соціального забезпечення сформувавалось на основі трудового права. Сьогодні у КЗпП України (ст.ст. 253–256) продовжують діяти норми про засади соціального страхування і пенсійного забезпечення.

<sup>32</sup>Цивільне право України. – К., 1999. – Кн. 1. – С. 8; Цивільне право України: Підручник: У 2-х кн. / О. В. Дзера, Д. В. Боброва, А. С. Довгерт та ін.; За ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнецової. – 2-ге вид., допов. і переробл. – К.: Юрінком Інтер, 2004. – Кн. 1. – С. 11.

застосування норм ЦК України можливе у зв'язку з відносинами щодо зберігання майна працівників, щодо надання працівникам кредиту для сплати вартості навчання в навчальних закладах та інших цілей. Необхідно виходити з того, що законодавство про працю не перешкоджає застосуванню до таких відносин у сфері найманої праці не лише ЦК України, а й інших актів цивільного законодавства.

Спорідненість трудового та цивільного права проявляється у наступному. По-перше, цивільні і трудові відносини мають чітко виражений майновий (матеріальний) характер. Трудові і цивільні права мають споріднену соціально-економічну сутність. По-друге, для цих галузей права властивим є спільний диспозитивний метод правового регулювання. По-третє, суб'єкти цивільного права можуть виступати суб'єктами трудових правовідносин. По-четверте, спорідненим для цих галузей права є інститут відшкодування шкоди, заподіяної працівником роботодавцю, відшкодування моральної шкоди (ст.ст. 1166–1168, 1172 та ін. ЦК України). По-п'яте, спорідненим для цих галузей права є інститут матеріальної відповідальності посадової особи, що має ознаки цивільно-правової відповідальності (ст. 130 КЗпП України). По-шосте, можливість субсидіарного застосування норм цивільного права до трудових відносин.

Розмежування трудового права і цивільного права пов'язано з наявністю: 1) своєрідного предмета та методу правового регулювання; 2) принципів правового регулювання; 3) своєрідних джерел цивільного і трудового права (наприклад, у трудовому праві є такі специфічні джерела, як акти соціального партнерства, локальні нормативні акти тощо); 4) своєрідних цивільного і трудового договорів<sup>32</sup>, зокрема, для трудових договорів властивою є наявність чіткої процедури укладення, виконання і припинення, що супроводжується відповідними соціально-трудовами гарантіями працівникам; 5) у трудовому праві дисциплінарної і матеріальної відповідальності, а в цивільному – майнової (цивільно-правової) тощо.

Також трудове право історично пов'язане з правом соціального забезпечення. Насамперед, спільною є соціальна природа виникнення та еволюції цих галузей права. Право соціального забезпечення сформувавалось на основі трудового права. Сьогодні у КЗпП України (ст.ст. 253–256) продовжують діяти норми про засади соціального страхування і пенсійного забезпечення.

<sup>32</sup>Цивільне право України. – К., 1999. – Кн. 1. – С. 8; Цивільне право України: Підручник: У 2-х кн. / О. В. Дзера, Д. В. Боброва, А. С. Довгерт та ін.; За ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнецової. – 2-ге вид., допов. і переробл. – К.: Юрінком Інтер, 2004. – Кн. 1. – С. 11.

Спорідненість трудового права та права соціального забезпечення<sup>33</sup> проявляється у наступному. По-перше, ці галузі права мають глибоку соціальну природу. Право на працю і право на соціальний захист є соціальними правами. По-друге, спорідненим для цих галузей права є диспозитивно-імперативний метод правового регулювання. По-третє, суб'єкти права соціального забезпечення можуть виступати суб'єктами трудових правовідносин. По-четверте, спорідненими є інститути організації зайнятості і працевлаштування, трудового (страхового) стажу, соціального страхування.

Розмежування трудового права і права соціального забезпечення пов'язано з наявністю: 1) своєрідного предмета та методу правового регулювання; 2) принципів правового регулювання; 3) своєрідних джерел права соціального забезпечення і трудового права (наприклад, у трудовому праві є такі специфічні джерела, як акти соціального партнерства, локальні нормативні акти тощо); 4) відповідного правового акту уповноваженого суб'єкта як підстави виникнення правовідносин у праві соціального забезпечення, на відміну від трудового права; 5) у трудовому праві наявність дисциплінарної і матеріальної відповідальності, які відсутні у праві соціального забезпечення тощо.

Також трудове право має низку спільних рис із господарським правом<sup>34</sup> та цивільно-процесуальним правом<sup>35</sup> тощо.

### 1.6. Поняття, ознаки та класифікація принципів трудового права

Своєрідність трудового права у системі галузей права відображає система його принципів (засад). Як відомо, принципи (засади) права відображають його сутність і спрямованість, виходячи із стану і динаміки розвитку суспільства і держави, необхідності посилення системи прав та свобод людини. У теорії права під принципами розуміють вихідні засади, основні положення і загальну спрямованість розвитку правових норм у межах всієї системи права або окремих галузей чи інститутів<sup>36</sup>.

<sup>33</sup>Прилипка С. М. Предмет права соціального забезпечення: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук.: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / С. М. Прилипка. – Х., 2007. – С. 30, 31 та ін.

<sup>34</sup>Господарський кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18. – № 19–22. – Ст. 144.

<sup>35</sup>Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–42. – Ст. 492.

<sup>36</sup>Алексеев С. С. Проблемы теории права / С. С. Алексеев. – Свердловск, 1972. – Т. 1. – С. 105; Теория государства и права / Под ред. Н. И. Матузова, А. В. Малько. – М., 1997. – С. 151–153 и др.

Спорідненість трудового права та права соціального забезпечення<sup>33</sup> проявляється у наступному. По-перше, ці галузі права мають глибоку соціальну природу. Право на працю і право на соціальний захист є соціальними правами. По-друге, спорідненим для цих галузей права є диспозитивно-імперативний метод правового регулювання. По-третє, суб'єкти права соціального забезпечення можуть виступати суб'єктами трудових правовідносин. По-четверте, спорідненими є інститути організації зайнятості і працевлаштування, трудового (страхового) стажу, соціального страхування.

Розмежування трудового права і права соціального забезпечення пов'язано з наявністю: 1) своєрідного предмета та методу правового регулювання; 2) принципів правового регулювання; 3) своєрідних джерел права соціального забезпечення і трудового права (наприклад, у трудовому праві є такі специфічні джерела, як акти соціального партнерства, локальні нормативні акти тощо); 4) відповідного правового акту уповноваженого суб'єкта як підстави виникнення правовідносин у праві соціального забезпечення, на відміну від трудового права; 5) у трудовому праві наявність дисциплінарної і матеріальної відповідальності, які відсутні у праві соціального забезпечення тощо.

Також трудове право має низку спільних рис із господарським правом<sup>34</sup> та цивільно-процесуальним правом<sup>35</sup> тощо.

### 1.6. Поняття, ознаки та класифікація принципів трудового права

Своєрідність трудового права у системі галузей права відображає система його принципів (засад). Як відомо, принципи (засади) права відображають його сутність і спрямованість, виходячи із стану і динаміки розвитку суспільства і держави, необхідності посилення системи прав та свобод людини. У теорії права під принципами розуміють вихідні засади, основні положення і загальну спрямованість розвитку правових норм у межах всієї системи права або окремих галузей чи інститутів<sup>36</sup>.

<sup>33</sup>Прилипка С. М. Предмет права соціального забезпечення: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук.: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / С. М. Прилипка. – Х., 2007. – С. 30, 31 та ін.

<sup>34</sup>Господарський кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18. – № 19–22. – Ст. 144.

<sup>35</sup>Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–42. – Ст. 492.

<sup>36</sup>Алексеев С. С. Проблемы теории права / С. С. Алексеев. – Свердловск, 1972. – Т. 1. – С. 105; Теория государства и права / Под ред. Н. И. Матузова, А. В. Малько. – М., 1997. – С. 151–153 и др.

В юридичній літературі акцентується увага на тому, що до основних ознак принципів права належать: регулятивність, яку не можна ототожнювати з регулятивними характеристиками норм права; внутрішня єдність, яка проглядається у їх системно-структурній внутрішній збалансованості, несуперечливості, інтегрованості, а також водночас диференційованості на певні види; об'єктивна зумовленість, під якою слід розуміти їх відповідність характеру суспільних відносин, економічним, політичним, ідеологічним процесам, що відбуваються у суспільстві; ідеологічність, яка означає, що вони, як і право загалом, є формою суспільної свідомості, яка здійснює ідейний, інформаційно-виховний вплив загального характеру<sup>37</sup>.

У сучасному трудовому праві його принципи відіграють ключову роль, з точки зору його подальшого розвитку і становлення, оскільки вони відображають його перспективи.

Призначення принципів трудового права в сучасних умовах полягає у наступному: а) посилити соціальну сутність трудового права; б) посилити дієвість, ефективність, доступність права на працю та інших трудових прав працівників; в) забезпечити ефективність механізмів соціального партнерства; г) забезпечити адекватність правового регулювання відносин з питань праці відповідно до стану розвитку суспільства і держави; ґ) наблизити та адаптувати механізми регулювання відносин з питань праці до міжнародних, у тому числі європейських стандартів; д) забезпечити цілісність і єдність трудового права як галузі права.

Науково-теоретичне значення принципів трудового права полягає в тому, щоб сприяти адаптації доктринальних напрацювань вчених-юристів у реальну площину галузі права. Принципи, таким чином, поєднують трудове право як юридичну науку і галузь права. Через принципи трудового права можна простежити його генезис, особливості розвитку на певних історичних етапах еволюції суспільства і держави. Також принципи трудового права можуть використовуватись у розвитку трудового законодавства, його якісній кодифікації.

Практичне значення принципів трудового права проявляється в тому, що вони дозволяють формувати єдині підходи до правозастосовної практики з питань застосування трудового законодавства, актів соціального партнерства та локальних нормативних актів, конкретних норм трудового права.

<sup>37</sup>Колодій А. М. Конституція і розвиток принципів права України (методологічні питання): автореф. дис. ... д-ра юрид. наук; Київ. ун-т ім. Т. Шевченка / А. М. Колодій. – К., 1999. – С. 19.

В юридичній літературі акцентується увага на тому, що до основних ознак принципів права належать: регулятивність, яку не можна ототожнювати з регулятивними характеристиками норм права; внутрішня єдність, яка проглядається у їх системно-структурній внутрішній збалансованості, несуперечливості, інтегрованості, а також водночас диференційованості на певні види; об'єктивна зумовленість, під якою слід розуміти їх відповідність характеру суспільних відносин, економічним, політичним, ідеологічним процесам, що відбуваються у суспільстві; ідеологічність, яка означає, що вони, як і право загалом, є формою суспільної свідомості, яка здійснює ідейний, інформаційно-виховний вплив загального характеру<sup>37</sup>.

У сучасному трудовому праві його принципи відіграють ключову роль, з точки зору його подальшого розвитку і становлення, оскільки вони відображають його перспективи.

Призначення принципів трудового права в сучасних умовах полягає у наступному: а) посилити соціальну сутність трудового права; б) посилити дієвість, ефективність, доступність права на працю та інших трудових прав працівників; в) забезпечити ефективність механізмів соціального партнерства; г) забезпечити адекватність правового регулювання відносин з питань праці відповідно до стану розвитку суспільства і держави; ґ) наблизити та адаптувати механізми регулювання відносин з питань праці до міжнародних, у тому числі європейських стандартів; д) забезпечити цілісність і єдність трудового права як галузі права.

Науково-теоретичне значення принципів трудового права полягає в тому, щоб сприяти адаптації доктринальних напрацювань вчених-юристів у реальну площину галузі права. Принципи, таким чином, поєднують трудове право як юридичну науку і галузь права. Через принципи трудового права можна простежити його генезис, особливості розвитку на певних історичних етапах еволюції суспільства і держави. Також принципи трудового права можуть використовуватись у розвитку трудового законодавства, його якісній кодифікації.

Практичне значення принципів трудового права проявляється в тому, що вони дозволяють формувати єдині підходи до правозастосовної практики з питань застосування трудового законодавства, актів соціального партнерства та локальних нормативних актів, конкретних норм трудового права.

<sup>37</sup>Колодій А. М. Конституція і розвиток принципів права України (методологічні питання): автореф. дис. ... д-ра юрид. наук; Київ. ун-т ім. Т. Шевченка / А. М. Колодій. – К., 1999. – С. 19.

В юридичній літературі підкреслюється, що принципи трудового права є галузевим різновидом принципів права в цілому, які визначаються як керівні, вихідні положення цієї галузі права, що виражають її суть, єдність, відображають основні підходи правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин і визначають загальну спрямованість розвитку галузі трудового права<sup>38</sup>. Водночас принципи трудового права забезпечують цілеспрямовану дію всієї системи цієї галузі права. Вони не можуть існувати ізольовано від норм трудового права, оскільки принципи відображають зв'язуючу сутність окремих норм, об'єднуючи їх у субінститути та інститути трудового права.

Отже, **принципи трудового права** – це система зумовлених станом розвитку суспільства і держави основних, керівних положень, тенденцій, які спрямовані на забезпечення ефективного правового регулювання відносин з питань праці з метою забезпечення єдності, цілісності, системності трудового права. Основними ознаками принципів трудового права є наступні: а) зумовлені станом розвитку суспільства і держави з питань праці; б) являють собою систему керівних положень та тенденцій правового регулювання відносин з питань праці; в) покликані сприяти ефективності права на працю, інших трудових прав на основі оптимального поєднання потреб та інтересів учасників правових відносин з питань праці; г) покликані сприяти розвитку трудового права з урахуванням міжнародних та європейських стандартів; д) спрямовані на забезпечення єдності, цілісності і системності трудового права.

Принципи трудового права можна класифікувати на: загальноправові; конституційні; галузеві. **Загальноправові принципи трудового права** – це система зумовлених станом розвитку суспільства і держави загальних засад правового регулювання з питань праці (наприклад, верховенства права, гуманізму, соціальної справедливості, демократизму, законності тощо). **Конституційні принципи трудового права** – це система конституційних засад і положень щодо правового регулювання з питань праці (наприклад, принцип демократичної держави, принцип соціальної держави, принцип правової держави, а також принцип верховенства права, принцип пріоритетності прав та свобод людини, принцип ефективності права на об'єднання у професійні спілки, принцип ефективності права на працю, принцип ефективності права на відпочинок, принцип ефективності права на страйк тощо). Ключовим та фундаментальним конституційним принципом трудового права є принцип верховенства права. Можна погодитися з професором

<sup>38</sup>Лаврів О. Я. Система принципів трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / О. Я. Лаврів. – Х., 2007. – С. 8.

В юридичній літературі підкреслюється, що принципи трудового права є галузевим різновидом принципів права в цілому, які визначаються як керівні, вихідні положення цієї галузі права, що виражають її суть, єдність, відображають основні підходи правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин і визначають загальну спрямованість розвитку галузі трудового права<sup>38</sup>. Водночас принципи трудового права забезпечують цілеспрямовану дію всієї системи цієї галузі права. Вони не можуть існувати ізольовано від норм трудового права, оскільки принципи відображають зв'язуючу сутність окремих норм, об'єднуючи їх у субінститути та інститути трудового права.

Отже, **принципи трудового права** – це система зумовлених станом розвитку суспільства і держави основних, керівних положень, тенденцій, які спрямовані на забезпечення ефективного правового регулювання відносин з питань праці з метою забезпечення єдності, цілісності, системності трудового права. Основними ознаками принципів трудового права є наступні: а) зумовлені станом розвитку суспільства і держави з питань праці; б) являють собою систему керівних положень та тенденцій правового регулювання відносин з питань праці; в) покликані сприяти ефективності права на працю, інших трудових прав на основі оптимального поєднання потреб та інтересів учасників правових відносин з питань праці; г) покликані сприяти розвитку трудового права з урахуванням міжнародних та європейських стандартів; д) спрямовані на забезпечення єдності, цілісності і системності трудового права.

Принципи трудового права можна класифікувати на: загальноправові; конституційні; галузеві. **Загальноправові принципи трудового права** – це система зумовлених станом розвитку суспільства і держави загальних засад правового регулювання з питань праці (наприклад, верховенства права, гуманізму, соціальної справедливості, демократизму, законності тощо). **Конституційні принципи трудового права** – це система конституційних засад і положень щодо правового регулювання з питань праці (наприклад, принцип демократичної держави, принцип соціальної держави, принцип правової держави, а також принцип верховенства права, принцип пріоритетності прав та свобод людини, принцип ефективності права на об'єднання у професійні спілки, принцип ефективності права на працю, принцип ефективності права на відпочинок, принцип ефективності права на страйк тощо). Ключовим та фундаментальним конституційним принципом трудового права є принцип верховенства права. Можна погодитися з професором

<sup>38</sup>Лаврів О. Я. Система принципів трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / О. Я. Лаврів. – Х., 2007. – С. 8.

М.І. Козюброю, який наголошує на тому, що утвердження принципу верховенства права можливо за умов, коли в суспільстві послідовно і неухильно втілюються в життя такі основні вимоги: 1) природні, невід'ємні і невідчужувані права і свободи людини набувають вирішального значення у відносинах між нею і державною владою; 2) принцип розподілу влад; 3) принцип обмеження дискреційних повноважень; 4) верховенство Конституції; 5) принцип визначеності; 6) принцип пропорційності; 7) принцип правової безпеки та захист довіри; 8) незалежність суду і суддів<sup>39</sup>.

**Галузеві принципи трудового права** – це система зумовлених загальноправовими і конституційними принципами положень та тенденцій правового регулювання з питань праці. Ознаками галузевих принципів трудового права є те, що вони: а) окрема ланка в системі принципів трудового права; б) формуються на основі загальноправових і конституційних принципів трудового права; в) відповідають стану та динаміці розвитку суспільства і держави з питань праці; г) покликані забезпечувати дієві та доступні механізми реалізації, гарантування і правової охорони права на працю та інших трудових прав; р) покликані сприяти розвитку системи соціального партнерства; д) покликані сприяти розвитку трудового права з урахуванням міжнародних та європейських стандартів; е) спрямовані на забезпечення єдності, цілісності і системності трудового права.

### 1.7. Зміст основних галузевих принципів трудового права

Сучасна система галузевих принципів трудового права є логічним продовженням та уточненням загальноправових і конституційних принципів розвитку суспільства і держави з питань праці.

Слід відзначити, що галузеві принципи трудового права, по-перше, мають відповідати загальноправовим принципам; по-друге, мають відповідати конституційним принципам; по-третє, мають відображати стан розвитку доктрини трудового права; по-четверте, бути адекватними стану та перспективам розвитку правового регулювання з питань праці на основі оптимального поєднання потреб та інтересів працівників і роботодавців; по-п'яте, забезпечувати розвиток ринку праці; по-шосте, забезпечувати розвиток трудового права відповідно до міжнародних стандартів. О. Я. Лаврів доречно до галузевих принципів трудового права пропонує віднести: принцип свободи праці в галузі трудового

<sup>39</sup>Козюбра М. І. Принципи верховенства права і правової держави: єдність основних вимог / М. І. Козюбра // Наукові записки. Том 64, Юридичні науки / Національний університет «Києво-Могилянська академія». Видавничий дім «КМ Академія», 2007. – С. 4–9.

М.І. Козюброю, який наголошує на тому, що утвердження принципу верховенства права можливо за умов, коли в суспільстві послідовно і неухильно втілюються в життя такі основні вимоги: 1) природні, невід'ємні і невідчужувані права і свободи людини набувають вирішального значення у відносинах між нею і державною владою; 2) принцип розподілу влад; 3) принцип обмеження дискреційних повноважень; 4) верховенство Конституції; 5) принцип визначеності; 6) принцип пропорційності; 7) принцип правової безпеки та захист довіри; 8) незалежність суду і суддів<sup>39</sup>.

**Галузеві принципи трудового права** – це система зумовлених загальноправовими і конституційними принципами положень та тенденцій правового регулювання з питань праці. Ознаками галузевих принципів трудового права є те, що вони: а) окрема ланка в системі принципів трудового права; б) формуються на основі загальноправових і конституційних принципів трудового права; в) відповідають стану та динаміці розвитку суспільства і держави з питань праці; г) покликані забезпечувати дієві та доступні механізми реалізації, гарантування і правової охорони права на працю та інших трудових прав; р) покликані сприяти розвитку системи соціального партнерства; д) покликані сприяти розвитку трудового права з урахуванням міжнародних та європейських стандартів; е) спрямовані на забезпечення єдності, цілісності і системності трудового права.

### 1.7. Зміст основних галузевих принципів трудового права

Сучасна система галузевих принципів трудового права є логічним продовженням та уточненням загальноправових і конституційних принципів розвитку суспільства і держави з питань праці.

Слід відзначити, що галузеві принципи трудового права, по-перше, мають відповідати загальноправовим принципам; по-друге, мають відповідати конституційним принципам; по-третє, мають відображати стан розвитку доктрини трудового права; по-четверте, бути адекватними стану та перспективам розвитку правового регулювання з питань праці на основі оптимального поєднання потреб та інтересів працівників і роботодавців; по-п'яте, забезпечувати розвиток ринку праці; по-шосте, забезпечувати розвиток трудового права відповідно до міжнародних стандартів. О. Я. Лаврів доречно до галузевих принципів трудового права пропонує віднести: принцип свободи праці в галузі трудового

<sup>39</sup>Козюбра М. І. Принципи верховенства права і правової держави: єдність основних вимог / М. І. Козюбра // Наукові записки. Том 64, Юридичні науки / Національний університет «Києво-Могилянська академія». Видавничий дім «КМ Академія», 2007. – С. 4–9.

права; принцип соціального партнерства і договірному встановленню умов праці в галузі трудового права; принцип забезпечення єдності та диференціації правового регулювання; принцип оптимального поєднання централізованого і локального правового регулювання<sup>40</sup>. В.І. Щербина до основоположних принципів трудового права, які визначають спрямованість норм цієї галузі права, відносить: верховенство права, свободу праці, свободу від примушення до праці, визначеність і стабільність трудової функції, гуманізм, соціальну справедливість, соціально-економічне партнерство, соціальну співпрацю, соціальний мир, захист працівника від свавілля роботодавця, рівне ставлення до працівників з боку роботодавця та ін.<sup>41</sup>

Разом з тим, у проекті ТК передбачається визначити принципи правового регулювання трудових відносин, до яких пропонується віднести такі, як: 1) верховенства права, відповідно до якого людина, її права і свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість держави; 2) визнання праці вищою соціальною цінністю суспільства, праця не є товаром; 3) презумпції правомірності правової позиції, рішення чи дії працівника, якщо різні нормативно-правові акти припускають неоднозначне трактування його прав чи обов'язків; 4) забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці, безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я працівника перед іншими цілями у сфері праці; 5) рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці; 6) заборони дискримінації, привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного або соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками у сфері праці, забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації; 7) заборони примусової та дитячої праці; 8) свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується; 9) гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, мінімальної заробітної плати на рівні, необхідному для забезпечення достатнього життєвого рівня для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло; 10) обов'язкової оплати всієї затраченої праці та рівної оплати за рівноцінну працю; 11) гарантованого захисту державою працівника від незаконного звільнення, порушення чи обмеження інших його прав, в тому числі забез-

права; принцип соціального партнерства і договірному встановленню умов праці в галузі трудового права; принцип забезпечення єдності та диференціації правового регулювання; принцип оптимального поєднання централізованого і локального правового регулювання<sup>40</sup>. В.І. Щербина до основоположних принципів трудового права, які визначають спрямованість норм цієї галузі права, відносить: верховенство права, свободу праці, свободу від примушення до праці, визначеність і стабільність трудової функції, гуманізм, соціальну справедливість, соціально-економічне партнерство, соціальну співпрацю, соціальний мир, захист працівника від свавілля роботодавця, рівне ставлення до працівників з боку роботодавця та ін.<sup>41</sup>

Разом з тим, у проекті ТК передбачається визначити принципи правового регулювання трудових відносин, до яких пропонується віднести такі, як: 1) верховенства права, відповідно до якого людина, її права і свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість держави; 2) визнання праці вищою соціальною цінністю суспільства, праця не є товаром; 3) презумпції правомірності правової позиції, рішення чи дії працівника, якщо різні нормативно-правові акти припускають неоднозначне трактування його прав чи обов'язків; 4) забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці, безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я працівника перед іншими цілями у сфері праці; 5) рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці; 6) заборони дискримінації, привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного або соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками у сфері праці, забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації; 7) заборони примусової та дитячої праці; 8) свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується; 9) гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, мінімальної заробітної плати на рівні, необхідному для забезпечення достатнього життєвого рівня для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло; 10) обов'язкової оплати всієї затраченої праці та рівної оплати за рівноцінну працю; 11) гарантованого захисту державою працівника від незаконного звільнення, порушення чи обмеження інших його прав, в тому числі забез-

<sup>40</sup>Лаврів О. Я. Вк. пр. – С. 10–12.

<sup>41</sup>Щербина В. І. Вк. пр. – С. 8.

<sup>40</sup>Лаврів О. Я. Вк. пр. – С. 10–12.

<sup>41</sup>Щербина В. І. Вк. пр. – С. 8.

печенням належного державного нагляду і контролю у сфері праці; 12) забезпечення судового захисту трудових, соціально-економічних прав, честі та гідності учасників трудових відносин, в тому числі гарантування права на справедливе розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів; 13) пріоритетного застосування норм міжнародного права у сфері соціально-трудова відносин та здійсненні правосуддя; 14) забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівника протягом встановленої законом повної норми робочого часу та захисту від безробіття; 15) заборони морального тиску, погроз тощо, що мають на меті вплинути на зміну умов трудового договору, умов праці, невідповідних для працівника; 16) неприпустимості звуження змісту та обсягу прав і свобод працівників при прийнятті нових або внесенні змін до діючих нормативно-правових актів; 17) легальності та стабільності трудових відносин, державного захисту від примушування до відмови від своїх прав, в тому числі – нелегальної праці чи нелегальної виплати зарплати; 18) безумовного дотримання державних соціальних стандартів, норм і нормативів; 19) бідність серед працюючих є загрозою для індивідуальних свобод, загального добробуту і розвитку суспільства; 20) соціальної справедливості, в тому числі справедливого, неупередженого розподілу результатів праці, як основи соціального миру; 21) належного, кваліфікованого адміністрування, нормування трудових відносин та охорони праці; 22) забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою; 23) збалансованості трудового навантаження, з одного боку, та потреби у відпочинку, відтворенні здоров'я і професійного потенціалу працівника, вихованні дітей і розвитку сім'ї, – з іншого; 24) відповідності трудової функції працівника його професійній кваліфікації, компенсації наявної невідповідності професійним навчанням за рахунок роботодавця; 25) безперервного професійного навчання протягом трудового життя, створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації; 26) загальнообов'язкового державного соціального страхування трудового доходу та соціальних послуг на випадок повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості; 27) гарантування державою реалізації права на колективні переговори та соціального діалогу з метою поліпшення організації виробництва і умов праці, соціально-економічного розвитку трудових колективів; 28) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для реалізації своїх прав та інтересів; 29) гарантування профспілкової автономії для представництва й захисту індивідуальних і колективних прав та інтересів своїх членів; 30) поєднання можливостей

печенням належного державного нагляду і контролю у сфері праці; 12) забезпечення судового захисту трудових, соціально-економічних прав, честі та гідності учасників трудових відносин, в тому числі гарантування права на справедливе розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів; 13) пріоритетного застосування норм міжнародного права у сфері соціально-трудова відносин та здійсненні правосуддя; 14) забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівника протягом встановленої законом повної норми робочого часу та захисту від безробіття; 15) заборони морального тиску, погроз тощо, що мають на меті вплинути на зміну умов трудового договору, умов праці, невідповідних для працівника; 16) неприпустимості звуження змісту та обсягу прав і свобод працівників при прийнятті нових або внесенні змін до діючих нормативно-правових актів; 17) легальності та стабільності трудових відносин, державного захисту від примушування до відмови від своїх прав, в тому числі – нелегальної праці чи нелегальної виплати зарплати; 18) безумовного дотримання державних соціальних стандартів, норм і нормативів; 19) бідність серед працюючих є загрозою для індивідуальних свобод, загального добробуту і розвитку суспільства; 20) соціальної справедливості, в тому числі справедливого, неупередженого розподілу результатів праці, як основи соціального миру; 21) належного, кваліфікованого адміністрування, нормування трудових відносин та охорони праці; 22) забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою; 23) збалансованості трудового навантаження, з одного боку, та потреби у відпочинку, відтворенні здоров'я і професійного потенціалу працівника, вихованні дітей і розвитку сім'ї, – з іншого; 24) відповідності трудової функції працівника його професійній кваліфікації, компенсації наявної невідповідності професійним навчанням за рахунок роботодавця; 25) безперервного професійного навчання протягом трудового життя, створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації; 26) загальнообов'язкового державного соціального страхування трудового доходу та соціальних послуг на випадок повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості; 27) гарантування державою реалізації права на колективні переговори та соціального діалогу з метою поліпшення організації виробництва і умов праці, соціально-економічного розвитку трудових колективів; 28) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для реалізації своїх прав та інтересів; 29) гарантування профспілкової автономії для представництва й захисту індивідуальних і колективних прав та інтересів своїх членів; 30) поєднання можливостей

для самозахисту працівником своїх прав та колективного захисту, в тому числі шляхом представництва його інтересів професійною спілкою; 31) гарантування права працюючих на страйк; 32) безперешкодного здійснення громадського контролю профспілок за додержанням трудових прав; 33) відповідальності посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування за дії або бездіяльність, які призвели до порушення прав працівника чи не дозволили захистити їх належним чином; 34) поваги до людської гідності працівника, його особистих моральних та інших цінностей, невтручання в особисте життя працівника і його сім'ї, крім випадків, прямо встановлених законом. Зазначені принципи в цілому відповідають міжнародно-правовим підходам та можуть слугувати правовим підґрунтям для вироблення ефективної системи принципів трудового права.

Виходячи із стану розвитку суспільства і держави з питань праці, розвитку доктрини трудового права, до основних галузевих принципів трудового права можна віднести наступні:

- принцип свободи праці;
- принцип поєднання централізованого, договірного і локального регулювання з питань праці;
- принцип єдності і диференціації з питань праці;
- принцип ефективності права на працю, інших трудових прав;
- принцип розвитку трудового права і законодавства відповідно до міжнародних стандартів.

**Принцип свободи праці** – це основоположний принцип трудового права, який ґрунтується на засадах свободи і добровільності поведінки правомочних суб'єктів з питань праці.

Свобода праці означає: а) здатність особи обирати вид та характер трудової і професійної діяльності, умови та характер праці, у тому числі умови трудового договору; б) заборону примусової праці; в) здатність роботодавця вільно та незалежно проводити набір працівників, виходячи з моральних, ділових і професійних якостей, обирати умови та характер праці, у тому числі умови трудового договору; г) здатність працюючих і роботодавців об'єднуватись в інститути громадянського суспільства з питань праці; г) забезпечення сталості і стабільності правових відносин з питань праці.

У розвиток міжнародних стандартів з питань праці, Конституція України (ст. 43) встановлює, що право на працю включає можливість особи заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. З правової точки зору, це означає, що особа є вільною та незалежною з питань реалізації здатності до праці шляхом укладення трудового договору. КЗпП України (ст. 5-1) містить норму,

для самозахисту працівником своїх прав та колективного захисту, в тому числі шляхом представництва його інтересів професійною спілкою; 31) гарантування права працюючих на страйк; 32) безперешкодного здійснення громадського контролю профспілок за додержанням трудових прав; 33) відповідальності посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування за дії або бездіяльність, які призвели до порушення прав працівника чи не дозволили захистити їх належним чином; 34) поваги до людської гідності працівника, його особистих моральних та інших цінностей, невтручання в особисте життя працівника і його сім'ї, крім випадків, прямо встановлених законом. Зазначені принципи в цілому відповідають міжнародно-правовим підходам та можуть слугувати правовим підґрунтям для вироблення ефективної системи принципів трудового права.

Виходячи із стану розвитку суспільства і держави з питань праці, розвитку доктрини трудового права, до основних галузевих принципів трудового права можна віднести наступні:

- принцип свободи праці;
- принцип поєднання централізованого, договірного і локального регулювання з питань праці;
- принцип єдності і диференціації з питань праці;
- принцип ефективності права на працю, інших трудових прав;
- принцип розвитку трудового права і законодавства відповідно до міжнародних стандартів.

**Принцип свободи праці** – це основоположний принцип трудового права, який ґрунтується на засадах свободи і добровільності поведінки правомочних суб'єктів з питань праці.

Свобода праці означає: а) здатність особи обирати вид та характер трудової і професійної діяльності, умови та характер праці, у тому числі умови трудового договору; б) заборону примусової праці; в) здатність роботодавця вільно та незалежно проводити набір працівників, виходячи з моральних, ділових і професійних якостей, обирати умови та характер праці, у тому числі умови трудового договору; г) здатність працюючих і роботодавців об'єднуватись в інститути громадянського суспільства з питань праці; г) забезпечення сталості і стабільності правових відносин з питань праці.

У розвиток міжнародних стандартів з питань праці, Конституція України (ст. 43) встановлює, що право на працю включає можливість особи заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. З правової точки зору, це означає, що особа є вільною та незалежною з питань реалізації здатності до праці шляхом укладення трудового договору. КЗпП України (ст. 5-1) містить норму,



за якою держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір виду діяльності; безоплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів; безоплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Достатньо повно свобода праці реалізується в трудовому договорі. КЗпП України (ст. 21) передбачає, що трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Крім того, працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін. Також Кодекс (ст. 22) забороняє будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

У новітніх умовах сьогодення цей принцип вказує на необхідне посилення свободи праці шляхом розвитку ринку праці, гнучкості трудового договору, у тому числі забезпечення ефективності зайнятості та працевлаштування, створення робочих місць, забезпечення гідних умов праці.

**Принцип поєднання централізованого, договірної і локального регулювання з питань праці** – це принцип трудового права, що пе-

за якою держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір виду діяльності; безоплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів; безоплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Достатньо повно свобода праці реалізується в трудовому договорі. КЗпП України (ст. 21) передбачає, що трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Крім того, працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін. Також Кодекс (ст. 22) забороняє будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

У новітніх умовах сьогодення цей принцип вказує на необхідне посилення свободи праці шляхом розвитку ринку праці, гнучкості трудового договору, у тому числі забезпечення ефективності зайнятості та працевлаштування, створення робочих місць, забезпечення гідних умов праці.

**Принцип поєднання централізованого, договірної і локального регулювання з питань праці** – це принцип трудового права, що пе-

редбачає оптимальне поєднання централізованого, договірної і локального регулювання з питань праці. По-перше, трудове право продовжує переважно ґрунтуватися на централізованому (державному) регулюванні відносин у сфері праці. КЗпП України (ст. 3) встановлює, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Крім того, у Кодексі (ст. 4) передбачено, що законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього. По-друге, для трудового права характерною є широка сфера застосування договірної регулювання з питань праці, що проявляється в: а) застосуванні актів соціального партнерства на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях; б) застосуванні трудового договору як регулятора трудових відносин працівника і роботодавця з питань праці. По-третє, централізоване та договірне регулювання відносин з питань праці доповнюється локальним. Локальне регулювання відносин з питань праці передбачає участь безпосередньо колективу працівників (трудоного колективу), професійної спілки та роботодавця в ухваленні нормативних актів локального характеру. В умовах сьогодення локальне регулювання з питань праці має обмежений характер, оскільки допускається у межах, передбачених трудовим законодавством.

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

**Принцип єдності і диференціації з питань праці** – це принцип трудового права, що передбачає оптимальне поєднання загальних та спеціальних підходів з питань праці. Застосування цього принципу викликано насамперед такими чинниками, як: 1) наявність єдиних принципів та підходів до правового регулювання праці; 2) наявність багатоманіття правових відносин з питань праці; 3) наявність багатоманіття умов праці залежного від галузі економіки, сфери суспільного життя, умов та характеру виробництва тощо; 4) наявність багатоманіття суб'єктів правових відносин з питань праці з притаманною трудовою правосуб'єктністю (правовим статусом); 5) наявність широкого кола працюючих із специфічним колом потреб, інтересів, прав, обмежень з питань праці.

редбачає оптимальне поєднання централізованого, договірної і локального регулювання з питань праці. По-перше, трудове право продовжує переважно ґрунтуватися на централізованому (державному) регулюванні відносин у сфері праці. КЗпП України (ст. 3) встановлює, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Крім того, у Кодексі (ст. 4) передбачено, що законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього. По-друге, для трудового права характерною є широка сфера застосування договірної регулювання з питань праці, що проявляється в: а) застосуванні актів соціального партнерства на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях; б) застосуванні трудового договору як регулятора трудових відносин працівника і роботодавця з питань праці. По-третє, централізоване та договірне регулювання відносин з питань праці доповнюється локальним. Локальне регулювання відносин з питань праці передбачає участь безпосередньо колективу працівників (трудоного колективу), професійної спілки та роботодавця в ухваленні нормативних актів локального характеру. В умовах сьогодення локальне регулювання з питань праці має обмежений характер, оскільки допускається у межах, передбачених трудовим законодавством.

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

**Принцип єдності і диференціації з питань праці** – це принцип трудового права, що передбачає оптимальне поєднання загальних та спеціальних підходів з питань праці. Застосування цього принципу викликано насамперед такими чинниками, як: 1) наявність єдиних принципів та підходів до правового регулювання праці; 2) наявність багатоманіття правових відносин з питань праці; 3) наявність багатоманіття умов праці залежного від галузі економіки, сфери суспільного життя, умов та характеру виробництва тощо; 4) наявність багатоманіття суб'єктів правових відносин з питань праці з притаманною трудовою правосуб'єктністю (правовим статусом); 5) наявність широкого кола працюючих із специфічним колом потреб, інтересів, прав, обмежень з питань праці.

**Єдність з питань праці** – це запровадження єдиних, загальних норм, правил, стандартів з питань праці. Єдність з питань праці, насамперед, полягає у тому, що: а) правове регулювання відносин з питань праці спрямоване на реалізацію, гарантування і правову охорону права на працю та інших трудових прав особи; б) працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою, а також мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством; в) акти трудового законодавства регулюють 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, встановлюють високий рівень умов праці, всебічну охорону трудових прав працівників; г) Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин; г) умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними; д) роботодавці в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників; е) заборонено необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу; е) заборонено пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання; тощо.

Принцип єдності з питань праці забезпечується, переважно, Конституцією, законами, іншими актами законодавства України.

**Єдність з питань праці** – це запровадження єдиних, загальних норм, правил, стандартів з питань праці. Єдність з питань праці, насамперед, полягає у тому, що: а) правове регулювання відносин з питань праці спрямоване на реалізацію, гарантування і правову охорону права на працю та інших трудових прав особи; б) працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою, а також мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством; в) акти трудового законодавства регулюють 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, встановлюють високий рівень умов праці, всебічну охорону трудових прав працівників; г) Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин; г) умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними; д) роботодавці в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників; е) заборонено необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу; е) заборонено пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання; тощо.

Принцип єдності з питань праці забезпечується, переважно, Конституцією, законами, іншими актами законодавства України.

**Диференціація з питань праці** – це запровадження спеціальних норм, правил, стандартів з питань праці. Вона характеризується тим, що допускає можливість оптимального поєднання із застосуванням єдності з питань праці.

Основними критеріями диференціації з питань праці є: сфера застосування праці; умови, характер праці; соціально-правова характеристика працівника; соціально-правова характеристика роботодавця; тощо.

Диференціація з питань праці, насамперед, полягає в тому, що: а) правове регулювання відносин з питань праці спрямоване на максимальне врахування потреб, інтересів, специфіки суб'єктів трудового права; б) акти трудового законодавства забезпечують врахування особливостей і характеру відносин з питань праці; в) особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються актами трудового законодавства та їх статутами; г) особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, додаткові (крім передбачених у статтях 37 і 41 цього Кодексу) підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством; г) роботодавці при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій ст. 50 КЗпП України; тощо.

Принцип диференціації з питань праці забезпечується, переважно, актами трудового законодавства України, актами соціального партнерства і локальними нормативними актами.

**Принцип ефективності права на працю, інших трудових прав** – це принцип, спрямований на забезпечення дієвості, ефективності та доступності права на працю та інших трудових прав суб'єктів правовідносин з питань праці. Цей принцип означає наявність ефективних, дієвих і доступних механізмів щодо: а) реалізації права на працю та інших трудових прав; б) гарантування права на працю та інших трудових прав; в) правової охорони і захисту права на працю та інших трудових прав.

Правовою основою права на працю та інших трудових прав виступають положення Конституції, міжнародних договорів, законів та інших актів трудового законодавства України, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів.

**Диференціація з питань праці** – це запровадження спеціальних норм, правил, стандартів з питань праці. Вона характеризується тим, що допускає можливість оптимального поєднання із застосуванням єдності з питань праці.

Основними критеріями диференціації з питань праці є: сфера застосування праці; умови, характер праці; соціально-правова характеристика працівника; соціально-правова характеристика роботодавця; тощо.

Диференціація з питань праці, насамперед, полягає в тому, що: а) правове регулювання відносин з питань праці спрямоване на максимальне врахування потреб, інтересів, специфіки суб'єктів трудового права; б) акти трудового законодавства забезпечують врахування особливостей і характеру відносин з питань праці; в) особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються актами трудового законодавства та їх статутами; г) особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, додаткові (крім передбачених у статтях 37 і 41 цього Кодексу) підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством; г) роботодавці при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій ст. 50 КЗпП України; тощо.

Принцип диференціації з питань праці забезпечується, переважно, актами трудового законодавства України, актами соціального партнерства і локальними нормативними актами.

**Принцип ефективності права на працю, інших трудових прав** – це принцип, спрямований на забезпечення дієвості, ефективності та доступності права на працю та інших трудових прав суб'єктів правовідносин з питань праці. Цей принцип означає наявність ефективних, дієвих і доступних механізмів щодо: а) реалізації права на працю та інших трудових прав; б) гарантування права на працю та інших трудових прав; в) правової охорони і захисту права на працю та інших трудових прав.

Правовою основою права на працю та інших трудових прав виступають положення Конституції, міжнародних договорів, законів та інших актів трудового законодавства України, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів.

Конституція України, у розвиток принципів верховенства права, пріоритетність прав та свобод людини, закріплює універсальну систему трудових прав особи, які вибудовуються на основі права на працю (право на державну службу та службу в органах місцевого самоврядування, право на об'єднання, право на страйк, право на відпочинок, право на судовий захист тощо).

КЗпП України (ст. 2) передбачає, що працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Також працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством. Трудові права працівників доповнюються системою соціально-трудова гарантій. Їх призначення – посилення соціальної суті трудових прав.

Система трудових прав роботодавця обумовлена та пов'язана з правом на здійснення добору працівників та укладення трудового договору.

Системі трудових прав та інтересів працівника і роботодавця підпорядковані повноваження з питань праці колективу працівників, професійної спілки та інших допоміжних суб'єктів трудового права.

Принцип ефективності права на працю та інших трудових прав тісно пов'язаний із забезпеченням правової охорони та їх захисту.

**Захист трудових прав** – це система процедурно-процесуальних дій з питань праці, яка спрямована на відновлення порушених трудових прав та інтересів та врегулювання трудових спорів (конфліктів).

Універсальні способи захисту трудових прав містяться в Конституції України, норми якої (ст.ст. 55, 124) надають можливість суб'єктам правовідносин з питань праці звертатися до суду або до інших державних, у тому числі міжнародних інституцій, що створені для захисту прав та свобод людини і громадянина. За змістом Основного Закону України (ст. 55) права і свободи людини і громадянина захищаються судом. При цьому кожному гарантується право на оскарження в суді

Конституція України, у розвиток принципів верховенства права, пріоритетність прав та свобод людини, закріплює універсальну систему трудових прав особи, які вибудовуються на основі права на працю (право на державну службу та службу в органах місцевого самоврядування, право на об'єднання, право на страйк, право на відпочинок, право на судовий захист тощо).

КЗпП України (ст. 2) передбачає, що працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Також працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством. Трудові права працівників доповнюються системою соціально-трудова гарантій. Їх призначення – посилення соціальної суті трудових прав.

Система трудових прав роботодавця обумовлена та пов'язана з правом на здійснення добору працівників та укладення трудового договору.

Системі трудових прав та інтересів працівника і роботодавця підпорядковані повноваження з питань праці колективу працівників, професійної спілки та інших допоміжних суб'єктів трудового права.

Принцип ефективності права на працю та інших трудових прав тісно пов'язаний із забезпеченням правової охорони та їх захисту.

**Захист трудових прав** – це система процедурно-процесуальних дій з питань праці, яка спрямована на відновлення порушених трудових прав та інтересів та врегулювання трудових спорів (конфліктів).

Універсальні способи захисту трудових прав містяться в Конституції України, норми якої (ст.ст. 55, 124) надають можливість суб'єктам правовідносин з питань праці звертатися до суду або до інших державних, у тому числі міжнародних інституцій, що створені для захисту прав та свобод людини і громадянина. За змістом Основного Закону України (ст. 55) права і свободи людини і громадянина захищаються судом. При цьому кожному гарантується право на оскарження в суді

рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб, а також звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Також кожен має право після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна або будь-якими іншими, не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. Доречно звернути увагу на те, що Конституційний Суд України в одному із своїх рішень наголосив на тому, що частину першу статті 55 Конституції України треба розуміти так, що кожному гарантується захист прав і свобод у судовому порядку, а суд, у свою чергу, не може відмовити у правосудді, якщо громадянин України, іноземець, особа без громадянства вважають, що їх права і свободи порушені або порушуються, створено або створюються перешкоди для їх реалізації або мають місце інші ущемлення прав та свобод<sup>42</sup>. КЗпП України (ст.ст. 221, 222) також передбачає, що трудові спори розглядаються: 1) комісіями по трудових спорах; 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору. Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали. Особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюється законодавством. Слід також відзначити, що вирішення колективних трудових спорів провадиться примірною комісією, трудовим арбітражем, іншими юрисдикційними органами або шляхом реалізації права на страйк<sup>43</sup>.

Подальший розвиток трудового права, трудового законодавства по шляху новітньої кодифікації передбачає якісне поглиблення зазначеного принципу.

<sup>42</sup>Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Раїси Миколаївни, Ярошенко Поліни Петрівни та інших громадян щодо офіційного тлумачення статей 55, 64, 124 Конституції України (справа за зверненнями жителів міста Жовті Води): Рішення Конституційного Суду України від 25.12.1997 р. № 9-зп // Офіційний вісник України. – 1998. – № 1. – Ст. 25.

<sup>43</sup>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.

рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб, а також звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Також кожен має право після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна або будь-якими іншими, не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. Доречно звернути увагу на те, що Конституційний Суд України в одному із своїх рішень наголосив на тому, що частину першу статті 55 Конституції України треба розуміти так, що кожному гарантується захист прав і свобод у судовому порядку, а суд, у свою чергу, не може відмовити у правосудді, якщо громадянин України, іноземець, особа без громадянства вважають, що їх права і свободи порушені або порушуються, створено або створюються перешкоди для їх реалізації або мають місце інші ущемлення прав та свобод<sup>42</sup>. КЗпП України (ст.ст. 221, 222) також передбачає, що трудові спори розглядаються: 1) комісіями по трудових спорах; 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору. Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали. Особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюється законодавством. Слід також відзначити, що вирішення колективних трудових спорів провадиться примірною комісією, трудовим арбітражем, іншими юрисдикційними органами або шляхом реалізації права на страйк<sup>43</sup>.

Подальший розвиток трудового права, трудового законодавства по шляху новітньої кодифікації передбачає якісне поглиблення зазначеного принципу.

<sup>42</sup>Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Раїси Миколаївни, Ярошенко Поліни Петрівни та інших громадян щодо офіційного тлумачення статей 55, 64, 124 Конституції України (справа за зверненнями жителів міста Жовті Води): Рішення Конституційного Суду України від 25.12.1997 р. № 9-зп // Офіційний вісник України. – 1998. – № 1. – Ст. 25.

<sup>43</sup>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.

**Принцип розвитку трудового права і законодавства відповідно до міжнародних стандартів** – це принцип, який скеровує розвиток трудового права, трудового законодавства з урахуванням міжнародних, у тому числі європейських, стандартів з питань праці. По-перше, національне трудове право і трудове законодавство перебувають на перехідному етапі становлення і це засвідчує гостру потребу визначення орієнтирів та перспектив розвитку. По-друге, Україна як суб'єкт міжнародного права, учасник низки авторитетних (впливових) міжнародних інституцій (ООН, МОП, Рада Європи тощо) діє за міжнародними принципами та стандартами, у тому числі з питань праці<sup>44</sup>. По-третє, міжнародний досвід розвитку трудового права, трудового законодавства засвідчує незворотність демократичних цінностей, засад з питань праці. По-четверте, розвиток трудового права, трудового законодавства за міжнародними стандартами дозволить якісно осучаснити, поглибити, удосконалити їх до сучасного етапу розбудови суспільства і держави.

Первинним кроком на шляху реалізації цього принципу є розвиток трудового права і трудового законодавства з урахуванням міжнародно-правових актів (договорів) ООН і МОП, що дозволить сформувати їх сучасну концепцію, стратегію (модель) розвитку. Особливо цінним видається міжнародний досвід і стандарти в процесі новітньої кодифікації трудового законодавства.

Здійснення процесу адаптації трудового права та трудового законодавства України до права та законодавства ЄС з питань праці є стратегічним напрямом реалізації декларованої Україною політики щодо вступу до ЄС, визнання та впровадження загальноєвропейських цінностей та пріоритетів<sup>45</sup>. Прагнення України рухатися в бік європейських цінностей, принципів і стандартів знайшло відображення в Угоді про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони<sup>46</sup>.

Згідно з положеннями ст. 8-1 КЗпП України, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про

<sup>44</sup>Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 червня 1998 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_260)

<sup>45</sup>Про ратифікацію Угоди про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 46. – Ст. 415; Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 року // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 29. – Ст. 367.

<sup>46</sup>Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 27.06.2014 р. // Офіційний вісник України. – 2014. – № 75. – Ст. 83.

**Принцип розвитку трудового права і законодавства відповідно до міжнародних стандартів** – це принцип, який скеровує розвиток трудового права, трудового законодавства з урахуванням міжнародних, у тому числі європейських, стандартів з питань праці. По-перше, національне трудове право і трудове законодавство перебувають на перехідному етапі становлення і це засвідчує гостру потребу визначення орієнтирів та перспектив розвитку. По-друге, Україна як суб'єкт міжнародного права, учасник низки авторитетних (впливових) міжнародних інституцій (ООН, МОП, Рада Європи тощо) діє за міжнародними принципами та стандартами, у тому числі з питань праці<sup>44</sup>. По-третє, міжнародний досвід розвитку трудового права, трудового законодавства засвідчує незворотність демократичних цінностей, засад з питань праці. По-четверте, розвиток трудового права, трудового законодавства за міжнародними стандартами дозволить якісно осучаснити, поглибити, удосконалити їх до сучасного етапу розбудови суспільства і держави.

Первинним кроком на шляху реалізації цього принципу є розвиток трудового права і трудового законодавства з урахуванням міжнародно-правових актів (договорів) ООН і МОП, що дозволить сформувати їх сучасну концепцію, стратегію (модель) розвитку. Особливо цінним видається міжнародний досвід і стандарти в процесі новітньої кодифікації трудового законодавства.

Здійснення процесу адаптації трудового права та трудового законодавства України до права та законодавства ЄС з питань праці є стратегічним напрямом реалізації декларованої Україною політики щодо вступу до ЄС, визнання та впровадження загальноєвропейських цінностей та пріоритетів<sup>45</sup>. Прагнення України рухатися в бік європейських цінностей, принципів і стандартів знайшло відображення в Угоді про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони<sup>46</sup>.

Згідно з положеннями ст. 8-1 КЗпП України, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про

<sup>44</sup>Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 червня 1998 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_260)

<sup>45</sup>Про ратифікацію Угоди про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 46. – Ст. 415; Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 року // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 29. – Ст. 367.

<sup>46</sup>Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 27.06.2014 р. // Офіційний вісник України. – 2014. – № 75. – Ст. 83.

працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Реалізація цього принципу дозволить: 1) посилити соціальну складову трудового права і трудового законодавства, наблизити їх до міжнародних стандартів; 2) забезпечити дієвість, прозорість та доступність системи трудових прав; 3) посилити соціально-економічні реформи з питань праці; 4) забезпечити розвиток соціального партнерства; 5) забезпечити проведення в Україні якісної кодифікації трудового законодавства.

### Контрольні завдання до цього розділу:

1. Розкрийте економічну сутність права на працю.
2. Визначте поняття та ознаки службово-трудова відносин.
3. Розкрийте ознаки відносин соціального партнерства.
4. Охарактеризуйте соціальну функцію трудового права.
5. Проаналізуйте співвідношення трудового права і господарського права.
6. Охарактеризуйте конституційні принципи трудового права.

### Перелік додаткової літератури до цього розділу:

1. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія / С. В. Вавженчук. – Х.: Діа плюс, 2013. – 510 с.
2. Вишновецька С. В. Методологія науки трудового права: монографія / С. В. Вишновецька. – К.: Ніка-Центр, 2014. – 320 с.
3. Гетьманцева Н. До питання про метод правового регулювання трудових відносин / Н. Гетьманцева // Право України. – 2011. – № 5. – С. 224–230.
4. Дуюнова О. М. Поняття та ознаки найманої праці / О. М. Дуюнова // Підприємництво, господарство і право. – 2001. – № 8. – С. 49–51.
5. Жернаков В. Новий погляд на систему трудового права України / В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 11. – С. 141–143.
6. Костюк В. Л. Конституційне право на соціальний захист в умовах сьогодення: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк // Публічне право. – 2015. – № 2 (18). – С. 252–259.
7. Костюк В. Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2 (10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>.

працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Реалізація цього принципу дозволить: 1) посилити соціальну складову трудового права і трудового законодавства, наблизити їх до міжнародних стандартів; 2) забезпечити дієвість, прозорість та доступність системи трудових прав; 3) посилити соціально-економічні реформи з питань праці; 4) забезпечити розвиток соціального партнерства; 5) забезпечити проведення в Україні якісної кодифікації трудового законодавства.

### Контрольні завдання до цього розділу:

1. Розкрийте економічну сутність права на працю.
2. Визначте поняття та ознаки службово-трудова відносин.
3. Розкрийте ознаки відносин соціального партнерства.
4. Охарактеризуйте соціальну функцію трудового права.
5. Проаналізуйте співвідношення трудового права і господарського права.
6. Охарактеризуйте конституційні принципи трудового права.

### Перелік додаткової літератури до цього розділу:

1. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія / С. В. Вавженчук. – Х.: Діа плюс, 2013. – 510 с.
2. Вишновецька С. В. Методологія науки трудового права: монографія / С. В. Вишновецька. – К.: Ніка-Центр, 2014. – 320 с.
3. Гетьманцева Н. До питання про метод правового регулювання трудових відносин / Н. Гетьманцева // Право України. – 2011. – № 5. – С. 224–230.
4. Дуюнова О. М. Поняття та ознаки найманої праці / О. М. Дуюнова // Підприємництво, господарство і право. – 2001. – № 8. – С. 49–51.
5. Жернаков В. Новий погляд на систему трудового права України / В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 11. – С. 141–143.
6. Костюк В. Л. Конституційне право на соціальний захист в умовах сьогодення: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк // Публічне право. – 2015. – № 2 (18). – С. 252–259.
7. Костюк В. Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2 (10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>.



8. Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права / В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 3. – С. 34–37.
9. Іншин М. І. Проблеми систематизації законодавства про державну службу в Україні / М. І. Іншин // Матеріали наук.-практич. конф. 25–26 червня 2004 р. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – С. 55–59.
10. Кодекс законів про працю України: наук.-практ. коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар, С. В. Попов та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2008. – 456 с.
11. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: монографія / С. С. Лукаш. – Х.: Вид-во «ФІНН», 2009. – 368 с.
12. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. – К.: «Хай-Тек Пресс», 2012. – 340 с.
13. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – 8 вид., доп. і перероб. – К.: Видавництво А.С.К., 2008. – 944 с.
14. Прилипко С. Розмежування трудового права і права соціального забезпечення / С. Прилипко // Право України. – 1999. – № 10. – С. 58–61.
15. Процевський В. О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія / В. О. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2012. – 330 с.
16. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія / О. І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.
17. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101–104.
18. Процевський О. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання / О. Процевський // Право України. – 2011. – № 2. – С. 223–233.
19. Трудове право: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х.: Ніка Нова, 2012. – 560 с.
20. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х.: Діса плюс, 2014. – 499 с.
21. Чанишева Г. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України / Г. Чанишева, Н. Болотіна // Право України. – 1999. – № 9. – С. 13–16.
22. Щербина В. І. Функції трудового права: моногр. / В. І. Щербина. – Д.: Акад. митн. служби України, 2007. – 425 с.

8. Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права / В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 3. – С. 34–37.
9. Іншин М. І. Проблеми систематизації законодавства про державну службу в Україні / М. І. Іншин // Матеріали наук.-практич. конф. 25–26 червня 2004 р. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – С. 55–59.
10. Кодекс законів про працю України: наук.-практ. коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар, С. В. Попов та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2008. – 456 с.
11. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: монографія / С. С. Лукаш. – Х.: Вид-во «ФІНН», 2009. – 368 с.
12. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. – К.: «Хай-Тек Пресс», 2012. – 340 с.
13. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – 8 вид., доп. і перероб. – К.: Видавництво А.С.К., 2008. – 944 с.
14. Прилипко С. Розмежування трудового права і права соціального забезпечення / С. Прилипко // Право України. – 1999. – № 10. – С. 58–61.
15. Процевський В. О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія / В. О. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2012. – 330 с.
16. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія / О. І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.
17. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101–104.
18. Процевський О. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання / О. Процевський // Право України. – 2011. – № 2. – С. 223–233.
19. Трудове право: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х.: Ніка Нова, 2012. – 560 с.
20. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х.: Діса плюс, 2014. – 499 с.
21. Чанишева Г. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України / Г. Чанишева, Н. Болотіна // Право України. – 1999. – № 9. – С. 13–16.
22. Щербина В. І. Функції трудового права: моногр. / В. І. Щербина. – Д.: Акад. митн. служби України, 2007. – 425 с.

23. Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папієвим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

#### **Перелік основних нормативно-правових актів до цього розділу:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254-к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 27.06.2014 р. // Офіційний вісник України. – 2014. – № 75. – Ст. 83.
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.06.2016 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – № 50. – Ст. 375.
4. Кодекс про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 року № 8073-X (у редакції від 01.06.2016 р.) // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122.
5. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.
6. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18. – № 19-22. – Ст. 144.
7. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–42. – Ст. 492.
8. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 року № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 23. – Ст. 121.
9. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
10. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.
11. Про міжнародні договори України: Закон України від 29 червня 2004 року № 1906-IV // Відомості Верховної Ради. – 2004. – № 50. – Ст. 540.
12. 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.

23. Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папієвим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

#### **Перелік основних нормативно-правових актів до цього розділу:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254-к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 27.06.2014 р. // Офіційний вісник України. – 2014. – № 75. – Ст. 83.
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.06.2016 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – № 50. – Ст. 375.
4. Кодекс про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 року № 8073-X (у редакції від 01.06.2016 р.) // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122.
5. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.
6. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18. – № 19-22. – Ст. 144.
7. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–42. – Ст. 492.
8. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 року № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 23. – Ст. 121.
9. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
10. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.
11. Про міжнародні договори України: Закон України від 29 червня 2004 року № 1906-IV // Відомості Верховної Ради. – 2004. – № 50. – Ст. 540.
12. 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.

13. Про громадські об'єднання: Закон України від 22 березня 2012 року № 4572-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 1. – Ст. 1.
14. Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки: Закон України від 4 квітня 2013 року № 178-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 10. – Ст. 112.
15. Про реабілітацію осіб на виконання рішень Європейського суду з прав людини: Закон України від 28 лютого 2014 року № 839-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 12. – Ст. 194.
16. Про відновлення довіри до судової влади в Україні: Закон України від 8 квітня 2014 року № 1188-VII // Голос України. – 2014. – 10 квітня. – №№ 70–71.
17. Про Державний бюджет на 2015 рік: Закон України від 28 грудня 2014 року № 80-VIII // Голос України. – 2014. – 31 грудня. – № 254.
18. Про Державний бюджет на 2016 рік: Закон України від 25 грудня 2015 року № 928-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 5. – Ст. 54.

13. Про громадські об'єднання: Закон України від 22 березня 2012 року № 4572-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 1. – Ст. 1.
14. Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки: Закон України від 4 квітня 2013 року № 178-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 10. – Ст. 112.
15. Про реабілітацію осіб на виконання рішень Європейського суду з прав людини: Закон України від 28 лютого 2014 року № 839-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 12. – Ст. 194.
16. Про відновлення довіри до судової влади в Україні: Закон України від 8 квітня 2014 року № 1188-VII // Голос України. – 2014. – 10 квітня. – №№ 70–71.
17. Про Державний бюджет на 2015 рік: Закон України від 28 грудня 2014 року № 80-VIII // Голос України. – 2014. – 31 грудня. – № 254.
18. Про Державний бюджет на 2016 рік: Закон України від 25 грудня 2015 року № 928-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 5. – Ст. 54.

**РОЗДІЛ II****ДЖЕРЕЛА ТА СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

План:

- 2.1. Поняття, ознаки та система джерел (форм) трудового права
- 2.2. Місце Конституції України у системі джерел трудового права
- 2.3. Міжнародні договори України у системі джерел трудового права
- 2.4. Кодекс законів про працю та інші акти законодавства України у системі джерел трудового права
- 2.5. Локальні нормативні акти як джерела трудового права
- 2.6. Місце рішень судової гілки влади у системі джерел трудового права
- 2.7. Поняття, ознаки та класифікація суб'єктів трудового права
- 2.8. Головні суб'єкти трудового права
- 2.9. Допоміжні суб'єкти трудового права

**2.1. Поняття, ознаки та система джерел (форм) трудового права**

Упродовж еволюції суспільства і держави ключову роль у їх розвитку посідають відносини з питань праці. Інтереси суспільства і держави щодо відносин з питань праці реалізуються через механізми правового регулювання. Переважним і домінуючим організаційно-правовим способом впливу суспільства і держави на відносини з питань праці є ухвалення (прийняття) правових актів, які мають нормативний характер. З правової точки зору, це означає, що легалізовані суспільством або державою правові акти: а) встановлюють загальнообов'язкові правила поведінки (норми права) з питань праці; б) поширюються, як правило, на невизначене коло осіб з питань праці; в) підлягають оприлюдненню; г) підлягають загальнообов'язковому виконанню уповноваженими суб'єктами з питань праці; г) підлягають судовому (конституційному) контролю; д) підлягають державному нагляду та громадському контролю.

З позицій сьогодення, виходячи із стану розвитку суспільства та держави, весь масив нормативних актів з питань праці можна позначити за допомогою правової конструкції «джерело трудового права».

Н. М. Пархоменко, обґрунтовуючи розуміння джерел права у формально-юридичному розумінні, вказує, що це обов'язкові до виконання акти уповноважених суб'єктів права, що містять норми права в письмо-

**РОЗДІЛ II****ДЖЕРЕЛА ТА СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

План:

- 2.1. Поняття, ознаки та система джерел (форм) трудового права
- 2.2. Місце Конституції України у системі джерел трудового права
- 2.3. Міжнародні договори України у системі джерел трудового права
- 2.4. Кодекс законів про працю та інші акти законодавства України у системі джерел трудового права
- 2.5. Локальні нормативні акти як джерела трудового права
- 2.6. Місце рішень судової гілки влади у системі джерел трудового права
- 2.7. Поняття, ознаки та класифікація суб'єктів трудового права
- 2.8. Головні суб'єкти трудового права
- 2.9. Допоміжні суб'єкти трудового права

**2.1. Поняття, ознаки та система джерел (форм) трудового права**

Упродовж еволюції суспільства і держави ключову роль у їх розвитку посідають відносини з питань праці. Інтереси суспільства і держави щодо відносин з питань праці реалізуються через механізми правового регулювання. Переважним і домінуючим організаційно-правовим способом впливу суспільства і держави на відносини з питань праці є ухвалення (прийняття) правових актів, які мають нормативний характер. З правової точки зору, це означає, що легалізовані суспільством або державою правові акти: а) встановлюють загальнообов'язкові правила поведінки (норми права) з питань праці; б) поширюються, як правило, на невизначене коло осіб з питань праці; в) підлягають оприлюдненню; г) підлягають загальнообов'язковому виконанню уповноваженими суб'єктами з питань праці; г) підлягають судовому (конституційному) контролю; д) підлягають державному нагляду та громадському контролю.

З позицій сьогодення, виходячи із стану розвитку суспільства та держави, весь масив нормативних актів з питань праці можна позначити за допомогою правової конструкції «джерело трудового права».

Н. М. Пархоменко, обґрунтовуючи розуміння джерел права у формально-юридичному розумінні, вказує, що це обов'язкові до виконання акти уповноважених суб'єктів права, що містять норми права в письмо-

вій формі, а також акти волевиявлення владних суб'єктів, що є неписаними нормативними фактами, на основі яких (актів) виникають, змінюються та припиняються правові відносини. Їх загальними ознаками є: публічність, нормативність, формальність, юридична сила, безпосередній зв'язок з державою. Ці ознаки виявляються у функціях джерел права, що походять з їх природи та підпорядковані здійсненню правового регулювання суспільних відносин<sup>47</sup>. На думку О. М. Ярошенка, на підставі наявних поглядів на джерела трудового права встановлено, що їх поняття повинно ґрунтуватися на досягненнях загальної теорії права й розглядатися з 2-х точок зору. Перша означає формальний підхід. При цьому джерелами трудового права вважається весь масив загальновідомих і внутрішньоструктурованих форм установа й вираження нормотворчими органами загальнообов'язкових правил, які регламентують трудові й пов'язані з ними відносини. З позиції матеріального аспекту досліджувані джерела виявляються в тих відносинах, що становлять предмет трудового права<sup>48</sup>. Також у такому розумінні, джерела права включають у себе ті умови життя суспільства, які впливають на стан правового регулювання з питань праці. Такий ґрунтовний підхід є достатньо важливим для сучасного розуміння поняття «джерело трудового права». Разом із тим, сучасне розуміння джерел трудового права пов'язано з першим підходом. Саме формально-правовий підхід до розуміння джерел трудового права дає уявлення про сутність, спрямування та зміст правового регулювання відносин з питань праці. Також слід до уваги брати й те, що джерела трудового права формуються під дією нормотворчих повноважень уповноважених суб'єктів права та у результаті поєднання централізованого, договірною (узгоджувально-договірною) правового регулювання з питань праці.

Отже, **джерела трудового права** – це зовнішні форми виразу (закріплення) норм трудового права, які виступають результатом нормотворчих повноважень уповноважених органів та/або суб'єктів з метою ефективного правового регулювання відносин з питань праці. Таким чином, для джерел трудового права характерними є наступні особливості: 1) ґрунтуються на принципах верховенства права, пріоритетності прав та свобод людини з питань праці; 2) спрямовані на комплексне регулювання відносин з питань праці (суспільно-трудова відносини), містять норми трудового права; 3) виступають результатом централізова-

<sup>47</sup>Пархоменко Н. М. Джерела права: теоретико-методологічні засади: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України / Н. М. Пархоменко. – К., 2009. – С. 24.

<sup>48</sup>Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / О. М. Ярошенко. – Х., 2007. – С. 10.

вій формі, а також акти волевиявлення владних суб'єктів, що є неписаними нормативними фактами, на основі яких (актів) виникають, змінюються та припиняються правові відносини. Їх загальними ознаками є: публічність, нормативність, формальність, юридична сила, безпосередній зв'язок з державою. Ці ознаки виявляються у функціях джерел права, що походять з їх природи та підпорядковані здійсненню правового регулювання суспільних відносин<sup>47</sup>. На думку О. М. Ярошенка, на підставі наявних поглядів на джерела трудового права встановлено, що їх поняття повинно ґрунтуватися на досягненнях загальної теорії права й розглядатися з 2-х точок зору. Перша означає формальний підхід. При цьому джерелами трудового права вважається весь масив загальновідомих і внутрішньоструктурованих форм установа й вираження нормотворчими органами загальнообов'язкових правил, які регламентують трудові й пов'язані з ними відносини. З позиції матеріального аспекту досліджувані джерела виявляються в тих відносинах, що становлять предмет трудового права<sup>48</sup>. Також у такому розумінні, джерела права включають у себе ті умови життя суспільства, які впливають на стан правового регулювання з питань праці. Такий ґрунтовний підхід є достатньо важливим для сучасного розуміння поняття «джерело трудового права». Разом із тим, сучасне розуміння джерел трудового права пов'язано з першим підходом. Саме формально-правовий підхід до розуміння джерел трудового права дає уявлення про сутність, спрямування та зміст правового регулювання відносин з питань праці. Також слід до уваги брати й те, що джерела трудового права формуються під дією нормотворчих повноважень уповноважених суб'єктів права та у результаті поєднання централізованого, договірною (узгоджувально-договірною) правового регулювання з питань праці.

Отже, **джерела трудового права** – це зовнішні форми виразу (закріплення) норм трудового права, які виступають результатом нормотворчих повноважень уповноважених органів та/або суб'єктів з метою ефективного правового регулювання відносин з питань праці. Таким чином, для джерел трудового права характерними є наступні особливості: 1) ґрунтуються на принципах верховенства права, пріоритетності прав та свобод людини з питань праці; 2) спрямовані на комплексне регулювання відносин з питань праці (суспільно-трудова відносини), містять норми трудового права; 3) виступають результатом централізова-

<sup>47</sup>Пархоменко Н. М. Джерела права: теоретико-методологічні засади: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України / Н. М. Пархоменко. – К., 2009. – С. 24.

<sup>48</sup>Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / О. М. Ярошенко. – Х., 2007. – С. 10.

ного і договірною (узгоджувально-договірною) регулювання відносин з питань праці; 4) спрямовані на забезпечення належних умов реалізації, гарантування і правової охорони права на працю, інших трудових прав; 5) покликані розвивати сучасну модель соціального партнерства; 6) характеризуються поєднанням загальних і спеціальних норм трудового права; 7) характеризуються специфічною дією у часі, просторі та за колом осіб; 8) включають конвенції та рекомендації МОП; 9) ґрунтуються на нормах кодифікованого трудового законодавства; 10) окреме місце посідає закон про Державний бюджет на відповідний рік; 11) включають акти соціального партнерства (нормативно-правові договори); 12) окреме місце посідають нормативні акти центрального органу виконавчої влади з питань соціальної політики; 13) включають систему локальних нормативних актів; 14) допоміжна роль належить конститутивним актам; 15) формуються та розвиваються під впливом рішень вищих органів судової влади.

Джерела трудового права є системним правовим явищем, яке включає певні елементи відповідно до правових ознак та інших якостей. Система джерел трудового права базується на таких основоположних принципах (засадах):

- верховенства права;
- пріоритет норм Конституції України щодо міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, зокрема, конвенцій та рекомендацій МОП;
- пріоритет Конституції України та міжнародних договорів України про працю щодо актів внутрішнього трудового законодавства;
- заборона обмеження та/або скасування трудових прав при прийнятті нових або внесенні змін до існуючих законів з питань праці;
- пріоритет норм КЗпП України (кодифікованого закону) щодо положень інших законів з питань праці;
- пріоритет законів перед підзаконними нормативними актами, актами соціального партнерства, локальними нормативними актами;
- перевага актів трудового законодавства порівняно з актами соціального партнерства;
- перевага актів соціального партнерства вищого рівня порівняно з актами соціального партнерства нижчого рівня;
- відповідність локальних нормативних актів актам трудового законодавства та соціального партнерства;
- можливість зупинення і скасування неправомірних нормативно-правових актів – джерел трудового права.

Джерела трудового права структурно поділяються на такі три групи: 1) трудове законодавство; 2) акти соціального партнерства; 3) локальні

ного і договірною (узгоджувально-договірною) регулювання відносин з питань праці; 4) спрямовані на забезпечення належних умов реалізації, гарантування і правової охорони права на працю, інших трудових прав; 5) покликані розвивати сучасну модель соціального партнерства; 6) характеризуються поєднанням загальних і спеціальних норм трудового права; 7) характеризуються специфічною дією у часі, просторі та за колом осіб; 8) включають конвенції та рекомендації МОП; 9) ґрунтуються на нормах кодифікованого трудового законодавства; 10) окреме місце посідає закон про Державний бюджет на відповідний рік; 11) включають акти соціального партнерства (нормативно-правові договори); 12) окреме місце посідають нормативні акти центрального органу виконавчої влади з питань соціальної політики; 13) включають систему локальних нормативних актів; 14) допоміжна роль належить конститутивним актам; 15) формуються та розвиваються під впливом рішень вищих органів судової влади.

Джерела трудового права є системним правовим явищем, яке включає певні елементи відповідно до правових ознак та інших якостей. Система джерел трудового права базується на таких основоположних принципах (засадах):

- верховенства права;
- пріоритет норм Конституції України щодо міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, зокрема, конвенцій та рекомендацій МОП;
- пріоритет Конституції України та міжнародних договорів України про працю щодо актів внутрішнього трудового законодавства;
- заборона обмеження та/або скасування трудових прав при прийнятті нових або внесенні змін до існуючих законів з питань праці;
- пріоритет норм КЗпП України (кодифікованого закону) щодо положень інших законів з питань праці;
- пріоритет законів перед підзаконними нормативними актами, актами соціального партнерства, локальними нормативними актами;
- перевага актів трудового законодавства порівняно з актами соціального партнерства;
- перевага актів соціального партнерства вищого рівня порівняно з актами соціального партнерства нижчого рівня;
- відповідність локальних нормативних актів актам трудового законодавства та соціального партнерства;
- можливість зупинення і скасування неправомірних нормативно-правових актів – джерел трудового права.

Джерела трудового права структурно поділяються на такі три групи: 1) трудове законодавство; 2) акти соціального партнерства; 3) локальні

нормативні акти. Це основні джерела трудового права. Окреме місце в системі джерел трудового права посідають відповідні акти органів судової влади. Їх можна віднести до системи допоміжних джерел трудового права.

Трудове законодавство (законодавство про працю) – це складна, узгоджена система нормативно-правових актів, які ухвалюються органами державної влади, органами місцевого самоврядування з питань праці. Свого часу офіційне тлумачення терміну «законодавство» було надано Конституційним Судом України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство»). У відповідному рішенні Конституційного Суду України було роз'яснено, що у частині третій статті 21 КЗпП України щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, термін «законодавство» треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України<sup>49</sup>. Таке розуміння терміну «законодавство» складно назвати повним та вичерпним, оскільки воно не враховує всю систему трудового законодавства. Однак, систему трудового законодавства складають нормативні акти інших органів державної влади, нормативні акти всеукраїнських і місцевих референдумів, органів місцевого самоврядування, нормативні акти колишнього Союзу РСР, Української РСР<sup>50</sup>.

Враховуючи зазначене, трудове законодавство можна класифікувати (поділяти) на такі групи, як: Конституція України; міжнародні договори України; закони; підзаконні нормативно-правові акти, у тому числі нормативні акти органів державної виконавчої влади, місцевого самоврядування; нормативні акти, ухвалені на всеукраїнському та/або місцевому референдумі; нормативні акти колишнього Союзу РСР, Української РСР. У новітніх умовах сьогодення важливого значення набуває про-

<sup>49</sup>Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство»): Рішення Конституційного Суду України від 9 липня 1998 року № 12-рп/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 32. – Стор. 59.

<sup>50</sup>Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР: Постанова Верховної Ради України від 12 вересня 1991 року № 1545-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 46. – Ст. 621.

нормативні акти. Це основні джерела трудового права. Окреме місце в системі джерел трудового права посідають відповідні акти органів судової влади. Їх можна віднести до системи допоміжних джерел трудового права.

Трудове законодавство (законодавство про працю) – це складна, узгоджена система нормативно-правових актів, які ухвалюються органами державної влади, органами місцевого самоврядування з питань праці. Свого часу офіційне тлумачення терміну «законодавство» було надано Конституційним Судом України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство»). У відповідному рішенні Конституційного Суду України було роз'яснено, що у частині третій статті 21 КЗпП України щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, термін «законодавство» треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України<sup>49</sup>. Таке розуміння терміну «законодавство» складно назвати повним та вичерпним, оскільки воно не враховує всю систему трудового законодавства. Однак, систему трудового законодавства складають нормативні акти інших органів державної влади, нормативні акти всеукраїнських і місцевих референдумів, органів місцевого самоврядування, нормативні акти колишнього Союзу РСР, Української РСР<sup>50</sup>.

Враховуючи зазначене, трудове законодавство можна класифікувати (поділяти) на такі групи, як: Конституція України; міжнародні договори України; закони; підзаконні нормативно-правові акти, у тому числі нормативні акти органів державної виконавчої влади, місцевого самоврядування; нормативні акти, ухвалені на всеукраїнському та/або місцевому референдумі; нормативні акти колишнього Союзу РСР, Української РСР. У новітніх умовах сьогодення важливого значення набуває про-

<sup>49</sup>Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство»): Рішення Конституційного Суду України від 9 липня 1998 року № 12-рп/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 32. – Стор. 59.

<sup>50</sup>Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР: Постанова Верховної Ради України від 12 вересня 1991 року № 1545-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 46. – Ст. 621.

блема легального закріплення сутності трудового законодавства в системі джерел трудового права.

За своєю суттю акти соціального партнерства включають систему нормативних договорів, які ухвалюються за взаємною згодою між уповноваженими суб'єктами з питань праці працівників та роботодавців, як правило, за участі держави, органів місцевого самоврядування (уповноваженими їх органами або посадовими особами) на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях. Їх основне призначення полягає в тому, щоб гармонізувати інтереси роботодавців, працівників, держави та органів місцевого самоврядування з питань праці. Акти соціального партнерства ґрунтуються на нормах актів трудового законодавства та виступають правовим базисом для ухвалення локальних нормативних актів.

На відміну від актів соціального партнерства, локальні нормативні акти включають нормативні акти, які ухвалюються в узгоджувально-договірному порядку роботодавцем та колективом працівників (професійною спілкою), іншими уповноваженими ними органами (посадовими особами) з питань праці.

Локальні нормативні акти ґрунтуються на положеннях чинного трудового законодавства, актів соціального партнерства та виступають правовим базисом укладення трудових договорів.

Останнім часом у системі джерел трудового права зростає роль окремих рішень Конституційного суду України, Верховного Суду України, ЄСПЛ тощо.

Доречно наголосити, що окремі новели щодо системи джерел трудового права пропонуються в проекті ТК (ст.ст. 10–12). Передбачається, що трудові відносини регулюються Конституцією України, міжнародними договорами України, цим Кодексом, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України. Трудові відносини регулюються також генеральною, галузевими (міжгалузевими), територіальними угодами, колективним та трудовим договорами. Сторони колективних угод та колективних договорів, трудового договору мають право врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством. При цьому умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод. Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами. Слід підкреслити, що проект ТК визначає, що роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень. При

блема легального закріплення сутності трудового законодавства в системі джерел трудового права.

За своєю суттю акти соціального партнерства включають систему нормативних договорів, які ухвалюються за взаємною згодою між уповноваженими суб'єктами з питань праці працівників та роботодавців, як правило, за участі держави, органів місцевого самоврядування (уповноваженими їх органами або посадовими особами) на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях. Їх основне призначення полягає в тому, щоб гармонізувати інтереси роботодавців, працівників, держави та органів місцевого самоврядування з питань праці. Акти соціального партнерства ґрунтуються на нормах актів трудового законодавства та виступають правовим базисом для ухвалення локальних нормативних актів.

На відміну від актів соціального партнерства, локальні нормативні акти включають нормативні акти, які ухвалюються в узгоджувально-договірному порядку роботодавцем та колективом працівників (професійною спілкою), іншими уповноваженими ними органами (посадовими особами) з питань праці.

Локальні нормативні акти ґрунтуються на положеннях чинного трудового законодавства, актів соціального партнерства та виступають правовим базисом укладення трудових договорів.

Останнім часом у системі джерел трудового права зростає роль окремих рішень Конституційного суду України, Верховного Суду України, ЄСПЛ тощо.

Доречно наголосити, що окремі новели щодо системи джерел трудового права пропонуються в проекті ТК (ст.ст. 10–12). Передбачається, що трудові відносини регулюються Конституцією України, міжнародними договорами України, цим Кодексом, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України. Трудові відносини регулюються також генеральною, галузевими (міжгалузевими), територіальними угодами, колективним та трудовим договорами. Сторони колективних угод та колективних договорів, трудового договору мають право врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством. При цьому умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод. Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами. Слід підкреслити, що проект ТК визначає, що роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень. При



цьому нормативні акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору.

Отже, джерела трудового права також можна класифікувати на основні (наприклад, акти трудового законодавства, акти соціального партнерства, локальні нормативні акти) та допоміжні (наприклад, рішення Конституційного Суду України, рішення ЄСПЛ, постанови Пленуму Верховного Суду України, рішення адміністративних судів з питань правомірності окремих актів трудового законодавства, акти трудового законодавства колишнього Союзу РСР, Української РСР та ін.).

Подальший процес утвердження системи джерел трудового права передбачає чітке законодавче закріплення ієрархічної структури трудового законодавства, системи актів соціального партнерства і локальних нормативних актів з питань праці.

## **2.2. Місце Конституції України у системі джерел трудового права**

У державах з усталеними демократичними традиціями джерела права формуються і розвиваються на основі конституції. За своєю правовою природою, конституція – політико-правовий акт, який ухвалюється у порядку референдуму або парламентом з найбільш важливих питань взаємодії суспільства, особи і держави.

Ухвалена Верховною Радою України ще 28 червня 1996 року Конституція України: а) виступила стабілізуючим чинником розвитку суспільства і держави; б) визначила основні засади функціонування і розвитку держави; в) закріпила основоположну систему прав та свобод людини; г) визначила основні засади розбудови законодавства. У зв'язку з цим Конституція України посідає особливе місце у системі джерел права, виходячи з її подвійного конституційно-правового призначення: права основа джерел права; первинний її елемент.

Конституція України посідає особливе місце у системі джерел трудового права, визначаючи найбільш важливі і суспільно значимі правові засади розвитку суспільства і держави з питань праці.

Основоположність Конституції України у системі джерел трудового права пояснюється наступним. По-перше, Основний Закон України закріплює соціальні засади і напрямки розвитку суспільства і держави. Конституція України визнає, що Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава (ст. 1). З правової точки зору, реалізація такої засадничої норми засвідчує пріоритетність прав та свобод людини у діяльності держави, домінування правових принципів та підходів до розвитку суспільного і державного життя. Тому логічним є

цьому нормативні акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору.

Отже, джерела трудового права також можна класифікувати на основні (наприклад, акти трудового законодавства, акти соціального партнерства, локальні нормативні акти) та допоміжні (наприклад, рішення Конституційного Суду України, рішення ЄСПЛ, постанови Пленуму Верховного Суду України, рішення адміністративних судів з питань правомірності окремих актів трудового законодавства, акти трудового законодавства колишнього Союзу РСР, Української РСР та ін.).

Подальший процес утвердження системи джерел трудового права передбачає чітке законодавче закріплення ієрархічної структури трудового законодавства, системи актів соціального партнерства і локальних нормативних актів з питань праці.

## **2.2. Місце Конституції України у системі джерел трудового права**

У державах з усталеними демократичними традиціями джерела права формуються і розвиваються на основі конституції. За своєю правовою природою, конституція – політико-правовий акт, який ухвалюється у порядку референдуму або парламентом з найбільш важливих питань взаємодії суспільства, особи і держави.

Ухвалена Верховною Радою України ще 28 червня 1996 року Конституція України: а) виступила стабілізуючим чинником розвитку суспільства і держави; б) визначила основні засади функціонування і розвитку держави; в) закріпила основоположну систему прав та свобод людини; г) визначила основні засади розбудови законодавства. У зв'язку з цим Конституція України посідає особливе місце у системі джерел права, виходячи з її подвійного конституційно-правового призначення: права основа джерел права; первинний її елемент.

Конституція України посідає особливе місце у системі джерел трудового права, визначаючи найбільш важливі і суспільно значимі правові засади розвитку суспільства і держави з питань праці.

Основоположність Конституції України у системі джерел трудового права пояснюється наступним. По-перше, Основний Закон України закріплює соціальні засади і напрямки розвитку суспільства і держави. Конституція України визнає, що Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава (ст. 1). З правової точки зору, реалізація такої засадничої норми засвідчує пріоритетність прав та свобод людини у діяльності держави, домінування правових принципів та підходів до розвитку суспільного і державного життя. Тому логічним є

визнання у нормах Основного Закону України, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, а права і свободи людини та їх гарантії, у свою чергу, визначають зміст і спрямованість діяльності держави, яка відповідає перед людиною за свою діяльність (ст. 3). Фундаментальним для соціальної та правової держави є положення, що «утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави». Також Основний Закон України закріплює принцип верховенства права<sup>51</sup>, який відображає демократичні загальнолюдські цінності, засади розвитку в Україні демократичної, соціальної та правової держави. По-друге, Конституція України закріплює систему основоположних соціально-економічних прав та свобод людини, зокрема: право на свободу об'єднання (ст. 36); право на доступ до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування (ст. 38); право власності (ст. 41); право на підприємницьку діяльність (ст. 42); право на працю (ст. 43); право на страйк (ст. 44); право на відпочинок (ст. 45); право на соціальний захист (ст. 46); право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48); право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49); право на безпечне для життя і здоров'я довкілля та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди (ст. 50); право на освіту (ст. 53); свобода літературної, художньої, наукової і технічної творчості, захист інтелектуальної власності (ст. 54); право на захист прав у суді (ст. 55); право знати свої права і обов'язки (ст. 57); право на правову допомогу (ст. 59). З цими правами тісно пов'язані й інші права людини, які мають важливе юридичне значення у правовідносинах з питань праці: право на громадянство (ст. 25); право на життя (ст. 27); право на повагу до гідності (ст. 28); право на свободу та особисту недоторканність (ст. 29); право на невтручання в особисте та сімейне життя (ст. 32); право знати свої права і обов'язки (ст. 57); право на правову допомогу (ст. 59). З метою утвердження прав та свобод людини у суспільстві і державі Конституція України встановлює такі гарантії їх здійснення: 1) усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах (ст. 21); 2) права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними (ст. 21); 3) права і свободи людини і громадянина, закріплені цією Конституцією, не є вичерпними і не можуть бути скасовані, а при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (ст. 22); 4) кожна людина має право на вільний розвиток

<sup>51</sup>Козюбра М. І. Верховенство права: українські реалії та перспективи / М. І. Козюбра // Право України. – 2010. – № 3. – С. 6–19; Петришин О. В. Верховенство права у систему правового регулювання суспільних відносин / О. В. Петришин // Право України. – 2010. – № 3. – С. 24–36.

визнання у нормах Основного Закону України, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, а права і свободи людини та їх гарантії, у свою чергу, визначають зміст і спрямованість діяльності держави, яка відповідає перед людиною за свою діяльність (ст. 3). Фундаментальним для соціальної та правової держави є положення, що «утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави». Також Основний Закон України закріплює принцип верховенства права<sup>51</sup>, який відображає демократичні загальнолюдські цінності, засади розвитку в Україні демократичної, соціальної та правової держави. По-друге, Конституція України закріплює систему основоположних соціально-економічних прав та свобод людини, зокрема: право на свободу об'єднання (ст. 36); право на доступ до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування (ст. 38); право власності (ст. 41); право на підприємницьку діяльність (ст. 42); право на працю (ст. 43); право на страйк (ст. 44); право на відпочинок (ст. 45); право на соціальний захист (ст. 46); право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48); право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49); право на безпечне для життя і здоров'я довкілля та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди (ст. 50); право на освіту (ст. 53); свобода літературної, художньої, наукової і технічної творчості, захист інтелектуальної власності (ст. 54); право на захист прав у суді (ст. 55); право знати свої права і обов'язки (ст. 57); право на правову допомогу (ст. 59). З цими правами тісно пов'язані й інші права людини, які мають важливе юридичне значення у правовідносинах з питань праці: право на громадянство (ст. 25); право на життя (ст. 27); право на повагу до гідності (ст. 28); право на свободу та особисту недоторканність (ст. 29); право на невтручання в особисте та сімейне життя (ст. 32); право знати свої права і обов'язки (ст. 57); право на правову допомогу (ст. 59). З метою утвердження прав та свобод людини у суспільстві і державі Конституція України встановлює такі гарантії їх здійснення: 1) усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах (ст. 21); 2) права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними (ст. 21); 3) права і свободи людини і громадянина, закріплені цією Конституцією, не є вичерпними і не можуть бути скасовані, а при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (ст. 22); 4) кожна людина має право на вільний розвиток

<sup>51</sup>Козюбра М. І. Верховенство права: українські реалії та перспективи / М. І. Козюбра // Право України. – 2010. – № 3. – С. 6–19; Петришин О. В. Верховенство права у систему правового регулювання суспільних відносин / О. В. Петришин // Право України. – 2010. – № 3. – С. 24–36.

своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості (ст. 23); 5) громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом (ст. 24). Крім того, Конституція України встановлює юрисдикційні механізми захисту прав та свобод людини у сфері праці (ст. 55, 124-129). По-третє, у Конституції України знаходить правове закріплення перелік її основних правових властивостей. Зокрема, у ній передбачено, що в Україні визнається і діє принцип верховенства права. Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. Норми Конституції України є нормами прямої дії. Звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується (ст. 8). Таким чином, Конституція України постає основоположним та ключовим законодавчим актом, який виступає базисом для розвитку трудового законодавства та усієї системи джерел трудового права. Пленум Верховного Суду України у Постанові від 1.11.1996 р. № 9 «Про застосування Конституції України у процесі здійснення правосуддя»<sup>52</sup> наголосив, що відповідно до ст. 8 Конституції в Україні визнається і діє принцип верховенства права. Конституційні права та свободи людини і громадянина є безпосередньо діючими. Вони визначають цілі і зміст законів та інших нормативно-правових актів, зміст і спрямованість діяльності органів законодавчої та виконавчої влади, органів місцевого самоврядування і забезпечуються захистом правосуддя. Виходячи із зазначеного принципу та гарантування Конституцією судового захисту конституційних прав і свобод, судова діяльність має бути спрямована на захист цих прав і свобод від будь-яких посягань шляхом забезпечення своєчасного та якісного розгляду конкретних справ. При цьому слід мати на увазі, що згідно зі ст. 22 Конституції закріплені в ній права і свободи людини й громадянина не є вичерпними. Також Пленум Верховного Суду України акцентує увагу на тому, що оскільки Конституція України, як зазначено в її ст. 8, має найвищу юридичну силу, а її норми є нормами прямої дії, суди при розгляді конкретних справ мають оцінювати зміст будь-якого закону чи іншого нормативно-правового акту з точки зору його відповідності Конституції і в усіх необхідних випадках застосовувати Конституцію як акт прямої дії. Судові рішення мають ґрунтуватись на Конституції, а також на чинному законодавстві, яке не супе-

<sup>52</sup>Про застосування Конституції України у процесі здійснення правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 року №9 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>

своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості (ст. 23); 5) громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом (ст. 24). Крім того, Конституція України встановлює юрисдикційні механізми захисту прав та свобод людини у сфері праці (ст. 55, 124-129). По-третє, у Конституції України знаходить правове закріплення перелік її основних правових властивостей. Зокрема, у ній передбачено, що в Україні визнається і діє принцип верховенства права. Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. Норми Конституції України є нормами прямої дії. Звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується (ст. 8). Таким чином, Конституція України постає основоположним та ключовим законодавчим актом, який виступає базисом для розвитку трудового законодавства та усієї системи джерел трудового права. Пленум Верховного Суду України у Постанові від 1.11.1996 р. № 9 «Про застосування Конституції України у процесі здійснення правосуддя»<sup>52</sup> наголосив, що відповідно до ст. 8 Конституції в Україні визнається і діє принцип верховенства права. Конституційні права та свободи людини і громадянина є безпосередньо діючими. Вони визначають цілі і зміст законів та інших нормативно-правових актів, зміст і спрямованість діяльності органів законодавчої та виконавчої влади, органів місцевого самоврядування і забезпечуються захистом правосуддя. Виходячи із зазначеного принципу та гарантування Конституцією судового захисту конституційних прав і свобод, судова діяльність має бути спрямована на захист цих прав і свобод від будь-яких посягань шляхом забезпечення своєчасного та якісного розгляду конкретних справ. При цьому слід мати на увазі, що згідно зі ст. 22 Конституції закріплені в ній права і свободи людини й громадянина не є вичерпними. Також Пленум Верховного Суду України акцентує увагу на тому, що оскільки Конституція України, як зазначено в її ст. 8, має найвищу юридичну силу, а її норми є нормами прямої дії, суди при розгляді конкретних справ мають оцінювати зміст будь-якого закону чи іншого нормативно-правового акту з точки зору його відповідності Конституції і в усіх необхідних випадках застосовувати Конституцію як акт прямої дії. Судові рішення мають ґрунтуватись на Конституції, а також на чинному законодавстві, яке не супе-

<sup>52</sup>Про застосування Конституції України у процесі здійснення правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 року №9 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>

речить їй. Суд безпосередньо застосовує Конституцію у разі: 1) коли зі змісту норм Конституції не випливає необхідність додаткової регламентації її положень законом; 2) коли закон, який був чинним до введення в дію Конституції чи прийнятий після цього, суперечить їй; 3) коли правовідносини, що розглядаються судом, законом України не врегульовано, а нормативно-правовий акт, прийнятий Верховною Радою або Радою міністрів Автономної Республіки Крим, суперечить Конституції України; 4) коли укази Президента України, які внаслідок їх нормативно-правового характеру підлягають застосуванню судами при вирішенні конкретних судових справ, суперечать Конституції України. Якщо зі змісту конституційної норми випливає необхідність додаткової регламентації її положень законом, суд при розгляді справи повинен застосувати тільки той закон, який ґрунтується на Конституції і не суперечить їй. Також з метою підвищеної правової охорони Конституції України, забезпечення сталої і стабільної дії визначено спеціальний механізм внесення змін до неї (ст.ст. 85, 154–159). По-четверте, норми Конституції України закріплюють принципові правові властивості основних актів законодавства як джерел трудового права. Основний Закон України встановлює, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України (ст. 9). Також Основний Закон України встановлює компетенцію Верховної Ради України з питань: внесення змін до Конституції України в межах і порядку, передбачених розділом XIII цієї Конституції; призначення всеукраїнського референдуму з питань, визначених статтею 73 цієї Конституції; прийняття законів; затвердження Державного бюджету України та внесення змін до нього; прийняття Регламенту Верховної Ради України (ст. 85). Крім того, Основний Закон України визначає перелік питань, які визначаються та/або встановлюються виключно на підставі законів: права і свободи людини і громадянина, гарантії цих прав і свобод; основні обов'язки громадянина; громадянство, правосуб'єктність громадян, статус іноземців та осіб без громадянства; засади утворення та діяльності об'єднань громадян; засади правового регулювання праці і зайнятості; діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями та відповідальність за них; Державний бюджет; державні нагороди (ст. 92); встановлює перелік суб'єктів законодавчої ініціативи: Президент України, народні депутати України, Кабінет Міністрів України (ст. 93); визначає умови та порядок набуття чинності законами (ст. 94). Також у нормах Конституції України регламентуються питання щодо правових властивостей норматив-

речить їй. Суд безпосередньо застосовує Конституцію у разі: 1) коли зі змісту норм Конституції не випливає необхідність додаткової регламентації її положень законом; 2) коли закон, який був чинним до введення в дію Конституції чи прийнятий після цього, суперечить їй; 3) коли правовідносини, що розглядаються судом, законом України не врегульовано, а нормативно-правовий акт, прийнятий Верховною Радою або Радою міністрів Автономної Республіки Крим, суперечить Конституції України; 4) коли укази Президента України, які внаслідок їх нормативно-правового характеру підлягають застосуванню судами при вирішенні конкретних судових справ, суперечать Конституції України. Якщо зі змісту конституційної норми випливає необхідність додаткової регламентації її положень законом, суд при розгляді справи повинен застосувати тільки той закон, який ґрунтується на Конституції і не суперечить їй. Також з метою підвищеної правової охорони Конституції України, забезпечення сталої і стабільної дії визначено спеціальний механізм внесення змін до неї (ст.ст. 85, 154–159). По-четверте, норми Конституції України закріплюють принципові правові властивості основних актів законодавства як джерел трудового права. Основний Закон України встановлює, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України (ст. 9). Також Основний Закон України встановлює компетенцію Верховної Ради України з питань: внесення змін до Конституції України в межах і порядку, передбачених розділом XIII цієї Конституції; призначення всеукраїнського референдуму з питань, визначених статтею 73 цієї Конституції; прийняття законів; затвердження Державного бюджету України та внесення змін до нього; прийняття Регламенту Верховної Ради України (ст. 85). Крім того, Основний Закон України визначає перелік питань, які визначаються та/або встановлюються виключно на підставі законів: права і свободи людини і громадянина, гарантії цих прав і свобод; основні обов'язки громадянина; громадянство, правосуб'єктність громадян, статус іноземців та осіб без громадянства; засади утворення та діяльності об'єднань громадян; засади правового регулювання праці і зайнятості; діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями та відповідальність за них; Державний бюджет; державні нагороди (ст. 92); встановлює перелік суб'єктів законодавчої ініціативи: Президент України, народні депутати України, Кабінет Міністрів України (ст. 93); визначає умови та порядок набуття чинності законами (ст. 94). Також у нормах Конституції України регламентуються питання щодо правових властивостей норматив-

них актів Президента України (ст. 106), Кабінету Міністрів України (ст.ст. 113, 117), інших органів державної влади (місцевих державних адміністрацій, АРК) і місцевого самоврядування (ст.ст. 7, 118–119, 135, 140, 143–144). По-п'яте, норми Конституції України визначають механізми контролю за конституційністю джерел трудового права шляхом визначення повноважень Конституційного Суду України (ст. 147, 150). По-шосте, у нормах Конституції України визначаються роботодавчі повноваження народу (уособлює держава Україна через відповідні інститути державної влади), територіальних громад щодо обрання Президента України та народних депутатів України, депутатів Верховної Ради АРК, депутатів місцевих рад, сільських, селищних, міських голів (ст.ст. 71, 136, 140–141), органів державної влади (ст.ст. 85, 106, 116), а також окремі особливості спеціальних службово-трудова відносин (мають комплексний міжгалузевий характер) народних депутатів України (ст.ст. 76–81); Президента України (ст.ст. 102–112); членів Кабінету Міністрів України (ст.ст. 114–115, 120); голів місцевих державних адміністрацій (ст. 118); Генерального прокурора України (ст. 122); суддів (ст.ст. 125–129); суддів Конституційного Суду України (ст. 148–149).

Глибинні зміни, які відбуваються у суспільстві та державі, засвідчують закономірну необхідність переосмислення окремих положень Конституції України<sup>53</sup> щодо якісного і системного збалансування правових взаємовідносин суспільства, особи і держави, з огляду на виклики сьогодення, у тому числі з питань праці.

### 2.3. Міжнародні договори України у системі джерел трудового права

Історично Україна посідає одне з провідних місць у системі міжнародного співробітництва. З моменту проголошення незалежності Україною було визнано чинність міжнародних договорів, укладених у межах колишнього Союзу РСР та Української РСР, закріплення прагнення до активної міжнародної взаємодії з іншими державами світу та міжнародними організаціями<sup>54</sup>. Сучасний стан суспільного розвитку характеризується посиленням процесів глобалізації, міжнародної інтеграції з питань праці. Особлива роль міжнародних договорів у розбудові

53

<sup>54</sup>Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР: Постанова Верховної Ради України від 12 вересня 1991 року № 1545-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 46. – Ст. 621; Про дію міжнародних договорів на території України: Закон України від 10 грудня 1991 року № 1953-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 10. – Ст. 137.

них актів Президента України (ст. 106), Кабінету Міністрів України (ст.ст. 113, 117), інших органів державної влади (місцевих державних адміністрацій, АРК) і місцевого самоврядування (ст.ст. 7, 118–119, 135, 140, 143–144). По-п'яте, норми Конституції України визначають механізми контролю за конституційністю джерел трудового права шляхом визначення повноважень Конституційного Суду України (ст. 147, 150). По-шосте, у нормах Конституції України визначаються роботодавчі повноваження народу (уособлює держава Україна через відповідні інститути державної влади), територіальних громад щодо обрання Президента України та народних депутатів України, депутатів Верховної Ради АРК, депутатів місцевих рад, сільських, селищних, міських голів (ст.ст. 71, 136, 140–141), органів державної влади (ст.ст. 85, 106, 116), а також окремі особливості спеціальних службово-трудова відносин (мають комплексний міжгалузевий характер) народних депутатів України (ст.ст. 76–81); Президента України (ст.ст. 102–112); членів Кабінету Міністрів України (ст.ст. 114–115, 120); голів місцевих державних адміністрацій (ст. 118); Генерального прокурора України (ст. 122); суддів (ст.ст. 125–129); суддів Конституційного Суду України (ст. 148–149).

Глибинні зміни, які відбуваються у суспільстві та державі, засвідчують закономірну необхідність переосмислення окремих положень Конституції України<sup>53</sup> щодо якісного і системного збалансування правових взаємовідносин суспільства, особи і держави, з огляду на виклики сьогодення, у тому числі з питань праці.

### 2.3. Міжнародні договори України у системі джерел трудового права

Історично Україна посідає одне з провідних місць у системі міжнародного співробітництва. З моменту проголошення незалежності Україною було визнано чинність міжнародних договорів, укладених у межах колишнього Союзу РСР та Української РСР, закріплення прагнення до активної міжнародної взаємодії з іншими державами світу та міжнародними організаціями<sup>54</sup>. Сучасний стан суспільного розвитку характеризується посиленням процесів глобалізації, міжнародної інтеграції з питань праці. Особлива роль міжнародних договорів у розбудові

53

<sup>54</sup>Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР: Постанова Верховної Ради України від 12 вересня 1991 року № 1545-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 46. – Ст. 621; Про дію міжнародних договорів на території України: Закон України від 10 грудня 1991 року № 1953-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 10. – Ст. 137.

внутрішнього національного трудового законодавства полягає в тому, що вони: по-перше, уособлюють та відображають міжнародний і зарубіжний досвід правового регулювання питань праці, який є більш сталим, має більш досконалу практику застосування; по-друге, сприяють визначенню та належній імплементації міжнародних соціальних гарантій та стандартів з питань праці; по-третє, дозволяють виокремити концептуальні напрями розвитку трудового законодавства, яке має перехідний етап становлення, його належну кодифікацію; по-четверте, дозволяють на належному рівні виконувати Україною міжнародні зобов'язання з питань праці; по-п'яте, можуть виступати складовою національного законодавства України.

Конституція України проголошує, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України (ст. 9).

Принагідно нагадати, що міжнародний договір України – укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом, незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо). Слідуючи змісту положень Закону України «Про міжнародні договори України»<sup>55</sup>, для міжнародного договору характерні наступні особливості: а) виступає основним міжнародно-правовим актом, що покликаний регулювати міжнародні (міждержавні) відносини з найбільш важливих питань; б) передбачає специфічну процедуру укладення, набуття чинності та виконання; в) виступає частиною національного законодавства у разі набуття чинності на території України; г) як правило, має переваги у застосуванні порівняно з внутрішнім національним законодавством (крім конституції).

За змістом Закону України «Про міжнародні договори України» (ст. 19), КЗпП України (ст. 8-1), чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і застосовуються в 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.

<sup>55</sup>Про міжнародні договори України: Закон України від 29 червня 2004 року № 1906-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 50. – Ст. 540.

внутрішнього національного трудового законодавства полягає в тому, що вони: по-перше, уособлюють та відображають міжнародний і зарубіжний досвід правового регулювання питань праці, який є більш сталим, має більш досконалу практику застосування; по-друге, сприяють визначенню та належній імплементації міжнародних соціальних гарантій та стандартів з питань праці; по-третє, дозволяють виокремити концептуальні напрями розвитку трудового законодавства, яке має перехідний етап становлення, його належну кодифікацію; по-четверте, дозволяють на належному рівні виконувати Україною міжнародні зобов'язання з питань праці; по-п'яте, можуть виступати складовою національного законодавства України.

Конституція України проголошує, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України (ст. 9).

Принагідно нагадати, що міжнародний договір України – укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом, незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо). Слідуючи змісту положень Закону України «Про міжнародні договори України»<sup>55</sup>, для міжнародного договору характерні наступні особливості: а) виступає основним міжнародно-правовим актом, що покликаний регулювати міжнародні (міждержавні) відносини з найбільш важливих питань; б) передбачає специфічну процедуру укладення, набуття чинності та виконання; в) виступає частиною національного законодавства у разі набуття чинності на території України; г) як правило, має переваги у застосуванні порівняно з внутрішнім національним законодавством (крім конституції).

За змістом Закону України «Про міжнародні договори України» (ст. 19), КЗпП України (ст. 8-1), чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і застосовуються в 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.

<sup>55</sup>Про міжнародні договори України: Закон України від 29 червня 2004 року № 1906-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 50. – Ст. 540.

Провідна роль у міжнародно-правовому регулюванні відносин з питань праці належить ООН та МОП – провідним міжнародним інституціям, які покликані формувати та розвивати міжнародне співробітництво і партнерство з питань праці на основі демократичних загальнолюдських цінностей і традицій.

Одним із політико-правових наслідків завершення першої світової війни та укладення Версальського мирного договору стало заснування МОП (28.06.1919 р.) з метою зменшення соціальної несправедливості, поліпшення умов праці. Саме тому статут МОП<sup>56</sup> став складовою зазначеного договору. Серед ключових завдань МОП (Україна є членом МОП з 1954 р.) визначення основних мінімальних соціальних стандартів з питань праці щодо: трудових прав працюючих, об'єднання в організації (асоціації), ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів, заборони примусової та дитячої праці, забезпечення зайнятості і подолання безробіття тощо.

Прикметно відзначити, що принциповим аспектом діяльності МОП є розробка та ухвалення конвенцій і рекомендацій.

**Конвенція МОП** – це міжнародно-правовий акт МОП з питань праці, що покладає на державу, яка приєдналась до нього, зобов'язання по внесенню певних змін у трудове законодавство. На відміну від конвенції **рекомендація МОП** – це міжнародно-правовий акт МОП з питань праці рекомендаційного характеру.

Конвенції та рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці (понад 180 конвенцій та понад 190 рекомендацій). До основних конвенцій МОП можна віднести такі, як: Конвенція про працю жінок у нічний час (№ 4, 1919 р.), Конвенція про нічну працю підлітків у промисловості (№ 6, 1919 р.), Конвенція про відшкодування працівникам під час нещасних випадків (№ 17, 1925 р.), Конвенція про відшкодування працівникам під час професійних захворювань (№ 18, 1925 р.), Конвенція про примусову чи обов'язкову працю (№ 29, 1930 р.), Конвенція про обов'язкове соціальне страхування працівників на випадок інвалідності у сільському господарстві (№ 38, 1933 р.), Конвенція про регулювання деяких особливих систем вербування працівників (№ 50, 1936 р.), Конвенція про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення (№ 64, 1939 р.), Конвенція про інспекцію праці на територіях за межами метрополії (№ 85, 1947 р.), Конвенція про охорону заробітної плати (№ 95, 1949 р.), Конвенція про працівників-мігрантів (№ 97, 1949 р.), Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики (№117, 1962 р.), Конвенція про встановлен-

<sup>56</sup>Статут Міжнародної організації праці // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_154](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_154)

Провідна роль у міжнародно-правовому регулюванні відносин з питань праці належить ООН та МОП – провідним міжнародним інституціям, які покликані формувати та розвивати міжнародне співробітництво і партнерство з питань праці на основі демократичних загальнолюдських цінностей і традицій.

Одним із політико-правових наслідків завершення першої світової війни та укладення Версальського мирного договору стало заснування МОП (28.06.1919 р.) з метою зменшення соціальної несправедливості, поліпшення умов праці. Саме тому статут МОП<sup>56</sup> став складовою зазначеного договору. Серед ключових завдань МОП (Україна є членом МОП з 1954 р.) визначення основних мінімальних соціальних стандартів з питань праці щодо: трудових прав працюючих, об'єднання в організації (асоціації), ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів, заборони примусової та дитячої праці, забезпечення зайнятості і подолання безробіття тощо.

Прикметно відзначити, що принциповим аспектом діяльності МОП є розробка та ухвалення конвенцій і рекомендацій.

**Конвенція МОП** – це міжнародно-правовий акт МОП з питань праці, що покладає на державу, яка приєдналась до нього, зобов'язання по внесенню певних змін у трудове законодавство. На відміну від конвенції **рекомендація МОП** – це міжнародно-правовий акт МОП з питань праці рекомендаційного характеру.

Конвенції та рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці (понад 180 конвенцій та понад 190 рекомендацій). До основних конвенцій МОП можна віднести такі, як: Конвенція про працю жінок у нічний час (№ 4, 1919 р.), Конвенція про нічну працю підлітків у промисловості (№ 6, 1919 р.), Конвенція про відшкодування працівникам під час нещасних випадків (№ 17, 1925 р.), Конвенція про відшкодування працівникам під час професійних захворювань (№ 18, 1925 р.), Конвенція про примусову чи обов'язкову працю (№ 29, 1930 р.), Конвенція про обов'язкове соціальне страхування працівників на випадок інвалідності у сільському господарстві (№ 38, 1933 р.), Конвенція про регулювання деяких особливих систем вербування працівників (№ 50, 1936 р.), Конвенція про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення (№ 64, 1939 р.), Конвенція про інспекцію праці на територіях за межами метрополії (№ 85, 1947 р.), Конвенція про охорону заробітної плати (№ 95, 1949 р.), Конвенція про працівників-мігрантів (№ 97, 1949 р.), Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики (№117, 1962 р.), Конвенція про встановлен-

<sup>56</sup>Статут Міжнародної організації праці // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_154](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_154)

ня мінімальної заробітної плати, з особливим урахування країн, що розвиваються (№ 131, 1970 р.), Конвенція про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті (№ 153, 1979 р.), Конвенція про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище (№ 155, 1981 р.), Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящих із сімейними обов'язками (№ 156, 1981 р.), Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів (№ 159, 1983р.), Конвенція про статистику праці (№ 160, 1985 р.), Конвенція про нічну працю (№ 171, 1990 р.), Конвенція про надомну працю (№ 177, 1996 р.), Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (№ 182, 1999 р.), Конвенція про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) (№ 189, 2011 р.) тощо. Також МОП ухвалено Декларацію основних принципів та прав у сфері праці (1998 р.). В умовах сьогодення йде процес ратифікації парламентом відповідних конвенцій. Нещодавно Верховною Радою України було ратифіковано Конвенцію МОП про основні цілі та норми соціальної політики (№ 117, 1962 р.)<sup>57</sup>

Рекомендації МОП ухвалюються, як правило, на виконання положень окремих Конвенцій, наприклад: Рекомендація щодо мінімального відшкодування працівникам (№ 22, 1925 р.), Рекомендація щодо непрямого примушування до праці (№ 35, 1930 р.), Рекомендація щодо інспекції праці у сільському господарстві (№ 133, 1969 р.), Рекомендація щодо літніх працівників (№ 162, 1980 р.), Рекомендація щодо професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів (№ 168, 1983 р.), Рекомендація про захист вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця (№ 180, 1992 р.), Рекомендація щодо нічної праці (№ 178, 1990 р.), Рекомендація щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці (№ 190, 1999 р.) тощо. Процес розвитку в Україні сучасної соціально орієнтованої, ринкової моделі трудового законодавства вказує на потребу якісної та системної імплементації конвенцій та рекомендацій МОП. Доречно наголосити, що у межах співробітництва з МОП у 2016 році Міністерством соціальної політики України укладено Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації програми Гідної праці на 2016-2019 роки, за якою забезпечення гідної праці має відбуватись через ефективну реалізацію соціальних прав на зайнятість та гідну винагороду, безпечні умови праці та соціальний захист<sup>58</sup>.

<sup>57</sup> Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики № 117: Закон України від 16 вересня 2015 року № 692-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 46. – Ст. 419.

<sup>58</sup> Україна підписала меморандум про реалізацію програми Гідної праці: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unn.com.ua/uk/news/1561715-ukrayina-pidpisala-memorandum-pro-realizatsiyu-programi-gidnoyi-pratsi>

ня мінімальної заробітної плати, з особливим урахування країн, що розвиваються (№ 131, 1970 р.), Конвенція про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті (№ 153, 1979 р.), Конвенція про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище (№ 155, 1981 р.), Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящих із сімейними обов'язками (№ 156, 1981 р.), Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів (№ 159, 1983р.), Конвенція про статистику праці (№ 160, 1985 р.), Конвенція про нічну працю (№ 171, 1990 р.), Конвенція про надомну працю (№ 177, 1996 р.), Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (№ 182, 1999 р.), Конвенція про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) (№ 189, 2011 р.) тощо. Також МОП ухвалено Декларацію основних принципів та прав у сфері праці (1998 р.). В умовах сьогодення йде процес ратифікації парламентом відповідних конвенцій. Нещодавно Верховною Радою України було ратифіковано Конвенцію МОП про основні цілі та норми соціальної політики (№ 117, 1962 р.)<sup>57</sup>

Рекомендації МОП ухвалюються, як правило, на виконання положень окремих Конвенцій, наприклад: Рекомендація щодо мінімального відшкодування працівникам (№ 22, 1925 р.), Рекомендація щодо непрямого примушування до праці (№ 35, 1930 р.), Рекомендація щодо інспекції праці у сільському господарстві (№ 133, 1969 р.), Рекомендація щодо літніх працівників (№ 162, 1980 р.), Рекомендація щодо професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів (№ 168, 1983 р.), Рекомендація про захист вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця (№ 180, 1992 р.), Рекомендація щодо нічної праці (№ 178, 1990 р.), Рекомендація щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці (№ 190, 1999 р.) тощо. Процес розвитку в Україні сучасної соціально орієнтованої, ринкової моделі трудового законодавства вказує на потребу якісної та системної імплементації конвенцій та рекомендацій МОП. Доречно наголосити, що у межах співробітництва з МОП у 2016 році Міністерством соціальної політики України укладено Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації програми Гідної праці на 2016-2019 роки, за якою забезпечення гідної праці має відбуватись через ефективну реалізацію соціальних прав на зайнятість та гідну винагороду, безпечні умови праці та соціальний захист<sup>58</sup>.

<sup>57</sup> Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики № 117: Закон України від 16 вересня 2015 року № 692-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 46. – Ст. 419.

<sup>58</sup> Україна підписала меморандум про реалізацію програми Гідної праці: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unn.com.ua/uk/news/1561715-ukrayina-pidpisala-memorandum-pro-realizatsiyu-programi-gidnoyi-pratsi>



Як відомо, діяльність ООН (Україна є державою-членом ООН з 1945 р.) покликана, насамперед, розвивати міжнародне співробітництво та партнерство з питань забезпечення миру та безпеки у світі, визнання системи основоположних прав та свобод людини<sup>59</sup>. Протягом часу діяльності ООН було ухвалено цілу низку фундаментальних міжнародно-правових актів з питань прав людини: Загальну декларацію прав людини (1948 р.)<sup>60</sup>, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.)<sup>61</sup>, Конвенцію про права інвалідів (2006 р.)<sup>62</sup> тощо. Слід підкреслити, що Загальна декларація прав людини відносить до основних прав людини такі, як: право на соціальне забезпечення (ст. 22), право на працю (ст. 23), право на відпочинок (ст. 24), право на належний життєвий рівень (ст. 25) тощо.

Україна як активний учасник міжнародного співтовариства, суб'єкт міжнародного права є учасницею інших міжнародних організацій, зокрема, Ради Європи. У межах РС ухвалено низку основоположних міжнародно-правових актів (договорів), які стосуються питань праці: Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.)<sup>63</sup>, Європейську соціальну хартію (1996 р.)<sup>64</sup>.

Просування України по шляху розбудови громадянського суспільства, демократичних перетворень засвідчує важливість співробітництва та партнерства з державами-членами ЄС, оскільки у межах європейської спільноти існують усталені демократичні традиції державотворення, захисту прав та свобод людини, високі соціальні стандарти з питань праці. Свого часу, ще у 1994 році між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами було укладено Угоду про партнерство і співробітництво (1994 р.)<sup>65</sup>, на підставі якої було визначено базові засади і принципи співробітництва та партнерства з питань праці, соціального забезпечення, напрямів імплементації трудового за-

<sup>59</sup>Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_010](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_010).

<sup>60</sup>Загальна декларація прав людини: Декларація ООН від 10.12.1948 р. // Урядовий кур'єр. – 1998. – 10 грудня. – № 232.

<sup>61</sup>Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний пакт ООН від 16.12.1966 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042).

<sup>62</sup>Конвенція про права інвалідів: Конвенція ООН від 13.12.2006 р. // Офіційний вісник України. – 2010. – № 17. – Стор. 19.

<sup>63</sup>Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 р. // Урядовий кур'єр. – 2010. – 17 листопада. – № 215.

<sup>64</sup>Європейська соціальна хартія від 3 травня 1996 року // Голос України. – 2006. – 30 листопада. – № 227; Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.

<sup>65</sup>Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами // Офіційний вісник України. – 2006. – № 24. – Ст. 203.

Як відомо, діяльність ООН (Україна є державою-членом ООН з 1945 р.) покликана, насамперед, розвивати міжнародне співробітництво та партнерство з питань забезпечення миру та безпеки у світі, визнання системи основоположних прав та свобод людини<sup>59</sup>. Протягом часу діяльності ООН було ухвалено цілу низку фундаментальних міжнародно-правових актів з питань прав людини: Загальну декларацію прав людини (1948 р.)<sup>60</sup>, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.)<sup>61</sup>, Конвенцію про права інвалідів (2006 р.)<sup>62</sup> тощо. Слід підкреслити, що Загальна декларація прав людини відносить до основних прав людини такі, як: право на соціальне забезпечення (ст. 22), право на працю (ст. 23), право на відпочинок (ст. 24), право на належний життєвий рівень (ст. 25) тощо.

Україна як активний учасник міжнародного співтовариства, суб'єкт міжнародного права є учасницею інших міжнародних організацій, зокрема, Ради Європи. У межах РС ухвалено низку основоположних міжнародно-правових актів (договорів), які стосуються питань праці: Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.)<sup>63</sup>, Європейську соціальну хартію (1996 р.)<sup>64</sup>.

Просування України по шляху розбудови громадянського суспільства, демократичних перетворень засвідчує важливість співробітництва та партнерства з державами-членами ЄС, оскільки у межах європейської спільноти існують усталені демократичні традиції державотворення, захисту прав та свобод людини, високі соціальні стандарти з питань праці. Свого часу, ще у 1994 році між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами було укладено Угоду про партнерство і співробітництво (1994 р.)<sup>65</sup>, на підставі якої було визначено базові засади і принципи співробітництва та партнерства з питань праці, соціального забезпечення, напрямів імплементації трудового за-

<sup>59</sup>Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_010](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_010).

<sup>60</sup>Загальна декларація прав людини: Декларація ООН від 10.12.1948 р. // Урядовий кур'єр. – 1998. – 10 грудня. – № 232.

<sup>61</sup>Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний пакт ООН від 16.12.1966 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042).

<sup>62</sup>Конвенція про права інвалідів: Конвенція ООН від 13.12.2006 р. // Офіційний вісник України. – 2010. – № 17. – Стор. 19.

<sup>63</sup>Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 р. // Урядовий кур'єр. – 2010. – 17 листопада. – № 215.

<sup>64</sup>Європейська соціальна хартія від 3 травня 1996 року // Голос України. – 2006. – 30 листопада. – № 227; Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.

<sup>65</sup>Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами // Офіційний вісник України. – 2006. – № 24. – Ст. 203.

конодавства до законодавства ЄС з питань праці. 27 червня 2014 року між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами укладено Угоду про Асоціацію<sup>66</sup>. Цією Угодою регламентується низка питань щодо співробітництва та партнерства з питань праці. Однак, подальший процес зближення України та ЄС вимагатиме якісних та системних кроків щодо проведення в Україні соціально-економічних реформ, розвитку законодавства з урахуванням європейських стандартів з питань праці<sup>67</sup>.

Окрему ланку в системі міжнародного співробітництва з питань праці посідають двосторонні міжнародні договори України з іншими державами. Прикладом таких міжнародних договорів є Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн (1993 р.)<sup>68</sup>, Угода між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав (1995 р.)<sup>69</sup>, Угода між Урядом України та Урядом Республіки Вірменія про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Вірменія, які працюють за межами своїх держав (1995 р.)<sup>70</sup>, Угода між Урядом України та Урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України та громадян Чеської Республіки (1996 р.)<sup>71</sup>, Угода між Міністерством праці та соціальної

<sup>66</sup>Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 26 липня 2014 року // Офіційний вісник України. – 2014. – № 75. – Ст. 2125.; Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1678-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 40. – Ст. 2021.

<sup>67</sup>Про імплементацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2014 року № 847-р // Урядовий кур'єр. – 2014. – 8 жовтня. – № 185.

<sup>68</sup>Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн: Угода від 14.01.1993 р. // Офіційний вісник України. – 2005. – № 15. – Стор. 349.

<sup>69</sup>Про ратифікацію Угоди між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав: Закон України від 26 квітня 1996 року № 151/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 26. – Ст. 112.

<sup>70</sup>Про ратифікацію Угоди між Урядом України та Урядом Республіки Вірменія про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Вірменія, які працюють за межами своїх держав: Закон України 26 квітня 1996 року № 152/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 26. – Ст. 113.

<sup>71</sup>Про ратифікацію Угоди між Урядом України та Урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України та громадян Чеської Республіки: Закон України від 6 грудня 1996 року № 577/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 5. – Ст. 35.

конодавства до законодавства ЄС з питань праці. 27 червня 2014 року між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами укладено Угоду про Асоціацію<sup>66</sup>. Цією Угодою регламентується низка питань щодо співробітництва та партнерства з питань праці. Однак, подальший процес зближення України та ЄС вимагатиме якісних та системних кроків щодо проведення в Україні соціально-економічних реформ, розвитку законодавства з урахуванням європейських стандартів з питань праці<sup>67</sup>.

Окрему ланку в системі міжнародного співробітництва з питань праці посідають двосторонні міжнародні договори України з іншими державами. Прикладом таких міжнародних договорів є Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн (1993 р.)<sup>68</sup>, Угода між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав (1995 р.)<sup>69</sup>, Угода між Урядом України та Урядом Республіки Вірменія про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Вірменія, які працюють за межами своїх держав (1995 р.)<sup>70</sup>, Угода між Урядом України та Урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України та громадян Чеської Республіки (1996 р.)<sup>71</sup>, Угода між Міністерством праці та соціальної

<sup>66</sup>Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 26 липня 2014 року // Офіційний вісник України. – 2014. – № 75. – Ст. 2125.; Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1678-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 40. – Ст. 2021.

<sup>67</sup>Про імплементацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2014 року № 847-р // Урядовий кур'єр. – 2014. – 8 жовтня. – № 185.

<sup>68</sup>Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн: Угода від 14.01.1993 р. // Офіційний вісник України. – 2005. – № 15. – Стор. 349.

<sup>69</sup>Про ратифікацію Угоди між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав: Закон України від 26 квітня 1996 року № 151/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 26. – Ст. 112.

<sup>70</sup>Про ратифікацію Угоди між Урядом України та Урядом Республіки Вірменія про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Вірменія, які працюють за межами своїх держав: Закон України 26 квітня 1996 року № 152/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 26. – Ст. 113.

<sup>71</sup>Про ратифікацію Угоди між Урядом України та Урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України та громадян Чеської Республіки: Закон України від 6 грудня 1996 року № 577/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 5. – Ст. 35.

політики України та Міністерством праці, соціальних справ і сім'ї Словачької Республіки про співробітництво у сфері праці, зайнятості та соціальної політики (2007 р.)<sup>72</sup>, Угода між Україною та Іспанією щодо врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків між двома державами (2009 р.)<sup>73</sup>, Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Федеральною державною службою соціального забезпечення Королівства Бельгія про співробітництво у сфері соціального забезпечення (2009 р.)<sup>74</sup>, Угода про співробітництво в галузі охорони здоров'я та медичної науки між Міністерством охорони здоров'я України та Міністерством праці, охорони здоров'я та соціального захисту Грузії (2013 р.)<sup>75</sup> тощо.

Подальший процес утвердження України як суб'єкта міжнародного права, здійснення якісних та системних реформ вимагатиме посиленої практики двостороннього співробітництва та партнерства України з іншими державами, у тому числі державами зі спільними кордонами.

#### 2.4. Кодекс законів про працю та інші акти законодавства України у системі джерел трудового права

Складний процес становлення трудового права вказує на важливе і ключове місце закону в системі трудового законодавства. Це пояснюється тим, що саме закони як нормативно-правові акти, які ухвалюються парламентом та/або шляхом всеукраїнського референдуму, покликані регулювати найбільш значимі для суспільства, особи і держави відносини. Як показує історичний національний і міжнародний досвід, відносини з питань праці регулюються кодифікованими законами.

Принагідно відзначити, що в Україні продовжує діяти КЗпП, затверджений Верховною Радою Української РСР ще 10 грудня 1971 р. та введений в дію з 1 червня 1972 р. (включає 20 глав, які містять 265 статей).

<sup>72</sup>Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством праці, соціальних справ і сім'ї Словачької Республіки про співробітництво у сфері праці, зайнятості та соціальної політики: Угода від 11.06.2007 р. // Офіційний вісник України. – 2007. – № 63. – Стор. 122.

<sup>73</sup>Про ратифікацію Угоди між Україною та Іспанією щодо врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків між двома державами: Закон України від 1 грудня 2010 року № 2727-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 12. – Ст. 87.

<sup>74</sup>Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Федеральною державною службою соціального забезпечення Королівства Бельгія про співробітництво у сфері соціального забезпечення: Угода від 16.10.2009 р. // Офіційний вісник України. – 2010. – № 21. – Стор. 124.

<sup>75</sup>Угода про співробітництво в галузі охорони здоров'я та медичної науки між Міністерством охорони здоров'я України та Міністерством праці, охорони здоров'я та соціального захисту Грузії: Угода від 25.06.2013 р. // Офіційний вісник України. – 2014. – № 9. – Стор. 425.

політики України та Міністерством праці, соціальних справ і сім'ї Словачької Республіки про співробітництво у сфері праці, зайнятості та соціальної політики (2007 р.)<sup>72</sup>, Угода між Україною та Іспанією щодо врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків між двома державами (2009 р.)<sup>73</sup>, Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Федеральною державною службою соціального забезпечення Королівства Бельгія про співробітництво у сфері соціального забезпечення (2009 р.)<sup>74</sup>, Угода про співробітництво в галузі охорони здоров'я та медичної науки між Міністерством охорони здоров'я України та Міністерством праці, охорони здоров'я та соціального захисту Грузії (2013 р.)<sup>75</sup> тощо.

Подальший процес утвердження України як суб'єкта міжнародного права, здійснення якісних та системних реформ вимагатиме посиленої практики двостороннього співробітництва та партнерства України з іншими державами, у тому числі державами зі спільними кордонами.

#### 2.4. Кодекс законів про працю та інші акти законодавства України у системі джерел трудового права

Складний процес становлення трудового права вказує на важливе і ключове місце закону в системі трудового законодавства. Це пояснюється тим, що саме закони як нормативно-правові акти, які ухвалюються парламентом та/або шляхом всеукраїнського референдуму, покликані регулювати найбільш значимі для суспільства, особи і держави відносини. Як показує історичний національний і міжнародний досвід, відносини з питань праці регулюються кодифікованими законами.

Принагідно відзначити, що в Україні продовжує діяти КЗпП, затверджений Верховною Радою Української РСР ще 10 грудня 1971 р. та введений в дію з 1 червня 1972 р. (включає 20 глав, які містять 265 статей).

<sup>72</sup>Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством праці, соціальних справ і сім'ї Словачької Республіки про співробітництво у сфері праці, зайнятості та соціальної політики: Угода від 11.06.2007 р. // Офіційний вісник України. – 2007. – № 63. – Стор. 122.

<sup>73</sup>Про ратифікацію Угоди між Україною та Іспанією щодо врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків між двома державами: Закон України від 1 грудня 2010 року № 2727-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 12. – Ст. 87.

<sup>74</sup>Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Федеральною державною службою соціального забезпечення Королівства Бельгія про співробітництво у сфері соціального забезпечення: Угода від 16.10.2009 р. // Офіційний вісник України. – 2010. – № 21. – Стор. 124.

<sup>75</sup>Угода про співробітництво в галузі охорони здоров'я та медичної науки між Міністерством охорони здоров'я України та Міністерством праці, охорони здоров'я та соціального захисту Грузії: Угода від 25.06.2013 р. // Офіційний вісник України. – 2014. – № 9. – Стор. 425.

За своєю суттю норми КЗпП регулюють достатньо широке коло трудових та інших пов'язаних з ними відносин, які складають предмет трудового права, на що вказує його структура. До КЗпП входять: гл. I «Загальні положення» (статті 1–9-1); гл. II «Колективний договір» (статті 10–20); гл. III «Трудовий договір» (статті 21–49); гл. III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників» (статті 49-2, 49-4); гл. IV «Робочий час» (статті 50–65); гл. V «Час відпочинку» (статті 66–84); гл. VI «Нормування праці» (статті 85–92); гл. VII «Оплата праці» (статті 94–117); гл. VIII «Гарантії і компенсації» (статті 118–129); гл. IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» (статті 130–138); гл. X «Трудова дисципліна» (статті 139–152); гл. XI «Охорона праці» (статті 153–173); гл. XII «Праця жінок» (статті 174–186-1); гл. XIII «Праця молоді» (статті 187–200); гл. XIV «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням» (статті 201–220); глава XV «Індивідуальні трудові спори» (статті 221–241-1); гл. XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями» (статті 243–252); гл. XVI-A «Трудовий колектив» (статті 252-1, 252-5–252-8); гл. XVII «Загальнообов'язкове державне соціальне страхування та пенсійне забезпечення» (статті 253–256); гл. XVIII «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю» (статті 259–260, 263, 265).

До основних особливостей КЗпП як джерела трудового права можна віднести наступні: відносно комплексно регламентує трудові та інші пов'язані з ними відносини з питань праці; визначає систему основних трудових прав, обов'язків працівника і роботодавця; розкриває систему повноважень професійних спілок з питань праці; визначає засади правового статусу трудового колективу; виступає правовою основою ухвалення актів трудового законодавства (крім, Конституції та міжнародних договорів України); визначає загальну сферу локальної нормотворчості; регламентує загальні засади здійснення нагляду і контролю з питань праці.

Чинний КЗпП України перебуває у процесі удосконалення. За час дії до нього було внесено близько ста змін та доповнень. Однак, незважаючи на це, концептуально Кодекс не відповідає сучасному стану розвитку суспільства і держави з питань праці. Враховуючи сучасний стан та динаміку розбудови в Україні громадянського суспільства, необхідність проведення системних соціально орієнтованих ринкових реформ з питань праці, КЗпП потребує радикального оновлення шляхом

За своєю суттю норми КЗпП регулюють достатньо широке коло трудових та інших пов'язаних з ними відносин, які складають предмет трудового права, на що вказує його структура. До КЗпП входять: гл. I «Загальні положення» (статті 1–9-1); гл. II «Колективний договір» (статті 10–20); гл. III «Трудовий договір» (статті 21–49); гл. III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників» (статті 49-2, 49-4); гл. IV «Робочий час» (статті 50–65); гл. V «Час відпочинку» (статті 66–84); гл. VI «Нормування праці» (статті 85–92); гл. VII «Оплата праці» (статті 94–117); гл. VIII «Гарантії і компенсації» (статті 118–129); гл. IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» (статті 130–138); гл. X «Трудова дисципліна» (статті 139–152); гл. XI «Охорона праці» (статті 153–173); гл. XII «Праця жінок» (статті 174–186-1); гл. XIII «Праця молоді» (статті 187–200); гл. XIV «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням» (статті 201–220); глава XV «Індивідуальні трудові спори» (статті 221–241-1); гл. XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями» (статті 243–252); гл. XVI-A «Трудовий колектив» (статті 252-1, 252-5–252-8); гл. XVII «Загальнообов'язкове державне соціальне страхування та пенсійне забезпечення» (статті 253–256); гл. XVIII «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю» (статті 259–260, 263, 265).

До основних особливостей КЗпП як джерела трудового права можна віднести наступні: відносно комплексно регламентує трудові та інші пов'язані з ними відносини з питань праці; визначає систему основних трудових прав, обов'язків працівника і роботодавця; розкриває систему повноважень професійних спілок з питань праці; визначає засади правового статусу трудового колективу; виступає правовою основою ухвалення актів трудового законодавства (крім, Конституції та міжнародних договорів України); визначає загальну сферу локальної нормотворчості; регламентує загальні засади здійснення нагляду і контролю з питань праці.

Чинний КЗпП України перебуває у процесі удосконалення. За час дії до нього було внесено близько ста змін та доповнень. Однак, незважаючи на це, концептуально Кодекс не відповідає сучасному стану розвитку суспільства і держави з питань праці. Враховуючи сучасний стан та динаміку розбудови в Україні громадянського суспільства, необхідність проведення системних соціально орієнтованих ринкових реформ з питань праці, КЗпП потребує радикального оновлення шляхом

прийняття сучасного Трудового кодексу<sup>76</sup>. Доречно наголосити, що 05.11.2015 р. парламентом у першому читанні було ухвалено проект ТК<sup>77</sup>. Метою майбутнього ТК пропонується закріпити «встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців, а його завданнями – «правове регулювання питань щодо: реалізації права на працю; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; інших питань, визначених цим Кодексом». Проект ТК включає: книгу першу «Загальні положення» (ст.ст. 1–30); книгу другу «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» (ст.ст. 31–119); книгу третю «Умови праці» (ст.ст. 120–286); книгу четверту «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців» (ст.ст. 287–317); книгу п'яту «Професійна (службова) кар'єра» (ст.ст. 318–340); книгу шосту «Колективні трудові відносини» (ст.ст. 341–343); книгу сьому «Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства» (ст.ст. 344–359); книгу восьму «Відповідальність сторін трудових відносин» (ст.ст. 360–378); книгу дев'яту «Індивідуальні трудові спори» (ст.ст. 379–398); Прикінцеві та перехідні положення.

Аналіз проекту ТК дозволяє констатувати, що незважаючи на низку важливих позитивних рис, які стосуються певного оновлення законодавчого регулювання окремих видів відносин з питань праці (наприклад, щодо удосконалення предмета правового регулювання, визначення сучасної системи трудових прав, обов'язків працівника і роботодавця, системи трудового законодавства, збільшення тривалості основної щорічної відпустки до 28 календарних днів тощо), його положення потребують змістовного та докорінного доопрацювання. Вони повною мірою не містять належного комплексного законодавчого регулювання: відносин зайнятості та працевлаштування; відносин соціального партнерства; відносин щодо дисциплінарної і матеріальної відповідальності;

<sup>76</sup>Венедіктов В. Про концепцію нового трудового кодексу / В. Венедіктов // Право України. – 1992. – № 8. – С. 3; Бару М. Створимо новий трудовий кодекс / М. Бару // Право України. – 1992. – № 10. – С. 38; Пилипенко П. Про концепцію трудового права України / П. Пилипенко // Право України. – 1993. – № 4. – С. 17.

<sup>77</sup>Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папівим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

прийняття сучасного Трудового кодексу<sup>76</sup>. Доречно наголосити, що 05.11.2015 р. парламентом у першому читанні було ухвалено проект ТК<sup>77</sup>. Метою майбутнього ТК пропонується закріпити «встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців, а його завданнями – «правове регулювання питань щодо: реалізації права на працю; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; інших питань, визначених цим Кодексом». Проект ТК включає: книгу першу «Загальні положення» (ст.ст. 1–30); книгу другу «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» (ст.ст. 31–119); книгу третю «Умови праці» (ст.ст. 120–286); книгу четверту «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців» (ст.ст. 287–317); книгу п'яту «Професійна (службова) кар'єра» (ст.ст. 318–340); книгу шосту «Колективні трудові відносини» (ст.ст. 341–343); книгу сьому «Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства» (ст.ст. 344–359); книгу восьму «Відповідальність сторін трудових відносин» (ст.ст. 360–378); книгу дев'яту «Індивідуальні трудові спори» (ст.ст. 379–398); Прикінцеві та перехідні положення.

Аналіз проекту ТК дозволяє констатувати, що незважаючи на низку важливих позитивних рис, які стосуються певного оновлення законодавчого регулювання окремих видів відносин з питань праці (наприклад, щодо удосконалення предмета правового регулювання, визначення сучасної системи трудових прав, обов'язків працівника і роботодавця, системи трудового законодавства, збільшення тривалості основної щорічної відпустки до 28 календарних днів тощо), його положення потребують змістовного та докорінного доопрацювання. Вони повною мірою не містять належного комплексного законодавчого регулювання: відносин зайнятості та працевлаштування; відносин соціального партнерства; відносин щодо дисциплінарної і матеріальної відповідальності;

<sup>76</sup>Венедіктов В. Про концепцію нового трудового кодексу / В. Венедіктов // Право України. – 1992. – № 8. – С. 3; Бару М. Створимо новий трудовий кодекс / М. Бару // Право України. – 1992. – № 10. – С. 38; Пилипенко П. Про концепцію трудового права України / П. Пилипенко // Право України. – 1993. – № 4. – С. 17.

<sup>77</sup>Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папівим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

відносин нагляду і контролю з питань праці; особливостей відносин з питань праці окремих категорій працівників (наприклад, вчителі, лікарі, науково-педагогічні працівники, державні службовці, працівники з інвалідністю, інші працівники, які є обмежено конкурентоспроможними на ринку праці, тощо). Буде доречним підкреслити, що кодифікація в трудовому праві має підвищений суспільний інтерес, оскільки кожна людина упродовж свого життя виступає суб'єктом трудового права. Тому призначення кодифікації в трудовому праві полягає у цілісному, системному і комплексному законодавчому регулюванні відносин з питань праці на основі гармонійного поєднання інтересів суспільства, особи і держави. Отже, процес доопрацювання проекту ТК, громадського обговорення, розгляду парламентом повинен провадитись із урахуванням міжнародного і національного досвіду, бути максимально відкритим, прозорим та доступним. До нього мають бути залучені провідні експерти, фахівці з трудового права, провідні інститути громадянського суспільства, інші зацікавлені особи.

Враховуючи очевидні недоліки КЗпП України, прогалини законодавчого регулювання, Верховною Радою України в порядку, передбаченому Конституцією та Регламентом<sup>78</sup> ухвалено цілу низку законів з питань праці:

1. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р.<sup>79</sup> визначає основи соціальної захищеності інвалідів в Україні і гарантує їм рівні з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства, створення необхідних умов, які дають можливість інвалідам ефективно реалізувати права та свободи людини і громадянина та вести повноцінний спосіб життя згідно з індивідуальними можливостями, здібностями і інтересами.

2. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р.<sup>80</sup> визначає засади та правові механізми укладення колективних договорів та колективних угод, їх сторін, сферу застосування.

3. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р.<sup>81</sup> визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності

<sup>78</sup>Про Регламент Верховної Ради України: Закон України від 10 лютого 2010 року № 1861-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – №№ 14–17. – Ст. 133.

<sup>79</sup>Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

<sup>80</sup>Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

<sup>81</sup>Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

відносин нагляду і контролю з питань праці; особливостей відносин з питань праці окремих категорій працівників (наприклад, вчителі, лікарі, науково-педагогічні працівники, державні службовці, працівники з інвалідністю, інші працівники, які є обмежено конкурентоспроможними на ринку праці, тощо). Буде доречним підкреслити, що кодифікація в трудовому праві має підвищений суспільний інтерес, оскільки кожна людина упродовж свого життя виступає суб'єктом трудового права. Тому призначення кодифікації в трудовому праві полягає у цілісному, системному і комплексному законодавчому регулюванні відносин з питань праці на основі гармонійного поєднання інтересів суспільства, особи і держави. Отже, процес доопрацювання проекту ТК, громадського обговорення, розгляду парламентом повинен провадитись із урахуванням міжнародного і національного досвіду, бути максимально відкритим, прозорим та доступним. До нього мають бути залучені провідні експерти, фахівці з трудового права, провідні інститути громадянського суспільства, інші зацікавлені особи.

Враховуючи очевидні недоліки КЗпП України, прогалини законодавчого регулювання, Верховною Радою України в порядку, передбаченому Конституцією та Регламентом<sup>78</sup> ухвалено цілу низку законів з питань праці:

1. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р.<sup>79</sup> визначає основи соціальної захищеності інвалідів в Україні і гарантує їм рівні з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства, створення необхідних умов, які дають можливість інвалідам ефективно реалізувати права та свободи людини і громадянина та вести повноцінний спосіб життя згідно з індивідуальними можливостями, здібностями і інтересами.

2. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р.<sup>80</sup> визначає засади та правові механізми укладення колективних договорів та колективних угод, їх сторін, сферу застосування.

3. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р.<sup>81</sup> визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності

<sup>78</sup>Про Регламент Верховної Ради України: Закон України від 10 лютого 2010 року № 1861-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – №№ 14–17. – Ст. 133.

<sup>79</sup>Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

<sup>80</sup>Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

<sup>81</sup>Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного й договірної регулювання оплати праці. Закон спрямований на забезпечення відповідальності та стимулюючої функції заробітної плати.

4. Закон України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 6 червня 1995 р.<sup>82</sup> визначає порядок визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей.

5. Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р.<sup>83</sup> регулює відносини у сфері реалізації особою права на відпочинок, запроваджуючи види відпусток, умови, порядок та строки їх надання.

6. Закон України «Про професійних, творчих працівників та творчі спілки» від 7 жовтня 1997 р.<sup>84</sup> визначає правовий статус професійних, творчих працівників, встановлює правові, соціальні, економічні та організаційні засади діяльності творчих спілок у галузі культури та мистецтва.

7. Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 р.<sup>85</sup> визначають принципи та загальні правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян в Україні.

8. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р.<sup>86</sup> регламентує порядок розгляду в Україні колективних трудових спорів (конфліктів), у тому числі механізм реалізації права на страйк.

9. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р.<sup>87</sup>, регламентує умови створення та діяльності професійних спілок, зміст їх повноважень з питань праці.

<sup>82</sup>Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 6 червня 1995 року № 217/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.

<sup>83</sup>Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 5. – Ст. 2.

<sup>84</sup>Про професійних, творчих працівників та творчі спілки: Закон України від 7 жовтня 1997 року № 554/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 52. – Ст. 312.

<sup>85</sup>Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14 січня 1998 року № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 23. – Ст. 121.

<sup>86</sup>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.

<sup>87</sup>Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного й договірної регулювання оплати праці. Закон спрямований на забезпечення відповідальності та стимулюючої функції заробітної плати.

4. Закон України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 6 червня 1995 р.<sup>82</sup> визначає порядок визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей.

5. Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р.<sup>83</sup> регулює відносини у сфері реалізації особою права на відпочинок, запроваджуючи види відпусток, умови, порядок та строки їх надання.

6. Закон України «Про професійних, творчих працівників та творчі спілки» від 7 жовтня 1997 р.<sup>84</sup> визначає правовий статус професійних, творчих працівників, встановлює правові, соціальні, економічні та організаційні засади діяльності творчих спілок у галузі культури та мистецтва.

7. Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 р.<sup>85</sup> визначають принципи та загальні правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян в Україні.

8. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р.<sup>86</sup> регламентує порядок розгляду в Україні колективних трудових спорів (конфліктів), у тому числі механізм реалізації права на страйк.

9. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р.<sup>87</sup>, регламентує умови створення та діяльності професійних спілок, зміст їх повноважень з питань праці.

<sup>82</sup>Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 6 червня 1995 року № 217/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.

<sup>83</sup>Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 5. – Ст. 2.

<sup>84</sup>Про професійних, творчих працівників та творчі спілки: Закон України від 7 жовтня 1997 року № 554/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 52. – Ст. 312.

<sup>85</sup>Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14 січня 1998 року № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 23. – Ст. 121.

<sup>86</sup>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.

<sup>87</sup>Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

10. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 р.<sup>88</sup> визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

11. Закон України «Про охорону праці» від 21 листопада 2002 р.<sup>89</sup> визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, регулює за участю відповідних державних органів відносини між власником підприємства або уповноваженим ним органом і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

12. Закон України «Про підвищення престижності шахтарської праці» від 2 вересня 2008 р.<sup>90</sup> спрямований на підвищення престижності шахтарської праці, надання додаткових гарантій у виплаті та підвищенні заробітної плати і розв'язанні соціально-побутових проблем шахтарів.

13. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р.<sup>91</sup> визначає 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.

14. Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» від 7 квітня 2011 р.<sup>92</sup> визначає основні засади запобігання і протидії корупції в публічній і приватній сферах суспільних відносин, відшкодування завданої внаслідок вчинення корупційних правопорушень збитків, шкоди, поновлення порушених прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав чи інтересів юридичних осіб, інтересів держави.

15. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р.<sup>93</sup> визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників.

<sup>88</sup>Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 року № 1533-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 22. – Ст. 171.

<sup>89</sup>Про охорону праці: Закон України від 21 листопада 2002 року № 229-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 2. – Ст. 10.

<sup>90</sup>Про підвищення престижності шахтарської праці: Закон України від 2 вересня 2008 року № 345-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2008. – № 48–49. – Ст. 293.

<sup>91</sup>Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011 – № 28. – Ст. 255.

<sup>92</sup>Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 7 квітня 2011 року № 3206-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011 – № 40. – Ст. 404.

<sup>93</sup>Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 року № 4312-VI // Урядовий кур'єр. – 2012. – 4 лютого. – № 22.

10. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 р.<sup>88</sup> визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

11. Закон України «Про охорону праці» від 21 листопада 2002 р.<sup>89</sup> визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, регулює за участю відповідних державних органів відносини між власником підприємства або уповноваженим ним органом і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

12. Закон України «Про підвищення престижності шахтарської праці» від 2 вересня 2008 р.<sup>90</sup> спрямований на підвищення престижності шахтарської праці, надання додаткових гарантій у виплаті та підвищенні заробітної плати і розв'язанні соціально-побутових проблем шахтарів.

13. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р.<sup>91</sup> визначає 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.

14. Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» від 7 квітня 2011 р.<sup>92</sup> визначає основні засади запобігання і протидії корупції в публічній і приватній сферах суспільних відносин, відшкодування завданої внаслідок вчинення корупційних правопорушень збитків, шкоди, поновлення порушених прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав чи інтересів юридичних осіб, інтересів держави.

15. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р.<sup>93</sup> визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників.

<sup>88</sup>Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 року № 1533-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 22. – Ст. 171.

<sup>89</sup>Про охорону праці: Закон України від 21 листопада 2002 року № 229-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 2. – Ст. 10.

<sup>90</sup>Про підвищення престижності шахтарської праці: Закон України від 2 вересня 2008 року № 345-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2008. – № 48–49. – Ст. 293.

<sup>91</sup>Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011 – № 28. – Ст. 255.

<sup>92</sup>Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 7 квітня 2011 року № 3206-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011 – № 40. – Ст. 404.

<sup>93</sup>Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 року № 4312-VI // Урядовий кур'єр. – 2012. – 4 лютого. – № 22.



16. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р.<sup>94</sup> визначає правові, економічні та організаційні засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, особливості правового регулювання та гарантії їх діяльності, а також основні засади їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян, підприємствами, установами та організаціями.

17. Закон України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 5 липня 2012 р.<sup>95</sup> визначає правові засади організації і діяльності адвокатури та здійснення адвокатської діяльності в Україні.

18. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р.<sup>96</sup> визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття.

19. Закон України «Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки» від 4 квітня 2013 р.<sup>97</sup> спрямований на комплексне розв'язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізацію ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій на виробництві, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості, збереженню і розвитку трудового потенціалу України.

20. Закон України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р.<sup>98</sup> встановлює основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи вищої освіти, створює умови для посилення співпраці державних органів і бізнесу з вищими навчальними закладами на принципах автономії вищих навчальних закладів, поєднання освіти з наукою та виробництвом з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни,

<sup>94</sup>Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.

<sup>95</sup>Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 5 липня 2012 року № 5076-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 27. – Ст. 282.

<sup>96</sup>Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

<sup>97</sup>Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки: Закон України від 4 квітня 2013 року № 178-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 10. – Ст. 112.

<sup>98</sup>Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37–38. – Ст. 2004.

16. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р.<sup>94</sup> визначає правові, економічні та організаційні засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, особливості правового регулювання та гарантії їх діяльності, а також основні засади їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян, підприємствами, установами та організаціями.

17. Закон України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 5 липня 2012 р.<sup>95</sup> визначає правові засади організації і діяльності адвокатури та здійснення адвокатської діяльності в Україні.

18. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р.<sup>96</sup> визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття.

19. Закон України «Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки» від 4 квітня 2013 р.<sup>97</sup> спрямований на комплексне розв'язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізацію ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій на виробництві, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості, збереженню і розвитку трудового потенціалу України.

20. Закон України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р.<sup>98</sup> встановлює основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи вищої освіти, створює умови для посилення співпраці державних органів і бізнесу з вищими навчальними закладами на принципах автономії вищих навчальних закладів, поєднання освіти з наукою та виробництвом з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни,

<sup>94</sup>Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.

<sup>95</sup>Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 5 липня 2012 року № 5076-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 27. – Ст. 282.

<sup>96</sup>Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

<sup>97</sup>Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки: Закон України від 4 квітня 2013 року № 178-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 10. – Ст. 112.

<sup>98</sup>Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37–38. – Ст. 2004.

самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях.

21. Закон України «Про очищення влади» від 16 вересня 2014 р.<sup>99</sup> визначає правові та організаційні засади проведення очищення влади (люстрації) для захисту та утвердження демократичних цінностей, верховенства права та прав людини в Україні.

22. Закон України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р.<sup>100</sup> визначає правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень.

23. Закон України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р.<sup>101</sup> визначає правові засади організації і діяльності прокуратури України, статус прокурорів, порядок здійснення прокурорського самоврядування, а також систему прокуратури України.

24. Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20 жовтня 2014 р.<sup>102</sup> встановлює гарантії дотримання прав, свобод та законних інтересів внутрішньо переміщених осіб.

25. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці від 28 грудня 2014 р.<sup>103</sup> визначає систему соціального страхування.

26. Закон України «Про забезпечення права на справедливий суд» від 12 лютого 2015 р.<sup>104</sup> визначає засади судової системи України, у тому числі питання організації і повноважень органів судової влади.

27. Закон України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р.<sup>105</sup> визначає правові засади організації та діяльності Національної поліції України, статус поліцейських, а також порядок проходження служби в Національній поліції України.

<sup>99</sup>Про очищення влади: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1682-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 44. – Ст. 2041.

<sup>100</sup>Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.

<sup>101</sup>Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII // Урядовий кур'єр. – 2014. – 14 листопада. – № 212.

<sup>102</sup>Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20 жовтня 2014 року № 1706-VII // Урядовий кур'єр. – 2014. – 3 грудня. – № 225.

<sup>103</sup>Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – Ст. 75.

<sup>104</sup>Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 12 лютого 2015 року № 192-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 18, № 18–20. – Ст. 132.

<sup>105</sup>Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40–41. – Ст. 379.

самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях.

21. Закон України «Про очищення влади» від 16 вересня 2014 р.<sup>99</sup> визначає правові та організаційні засади проведення очищення влади (люстрації) для захисту та утвердження демократичних цінностей, верховенства права та прав людини в Україні.

22. Закон України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р.<sup>100</sup> визначає правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень.

23. Закон України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р.<sup>101</sup> визначає правові засади організації і діяльності прокуратури України, статус прокурорів, порядок здійснення прокурорського самоврядування, а також систему прокуратури України.

24. Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20 жовтня 2014 р.<sup>102</sup> встановлює гарантії дотримання прав, свобод та законних інтересів внутрішньо переміщених осіб.

25. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці від 28 грудня 2014 р.<sup>103</sup> визначає систему соціального страхування.

26. Закон України «Про забезпечення права на справедливий суд» від 12 лютого 2015 р.<sup>104</sup> визначає засади судової системи України, у тому числі питання організації і повноважень органів судової влади.

27. Закон України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р.<sup>105</sup> визначає правові засади організації та діяльності Національної поліції України, статус поліцейських, а також порядок проходження служби в Національній поліції України.

<sup>99</sup>Про очищення влади: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1682-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 44. – Ст. 2041.

<sup>100</sup>Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.

<sup>101</sup>Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII // Урядовий кур'єр. – 2014. – 14 листопада. – № 212.

<sup>102</sup>Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20 жовтня 2014 року № 1706-VII // Урядовий кур'єр. – 2014. – 3 грудня. – № 225.

<sup>103</sup>Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – Ст. 75.

<sup>104</sup>Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 12 лютого 2015 року № 192-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 18, № 18–20. – Ст. 132.

<sup>105</sup>Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40–41. – Ст. 379.

28. Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» від 5 листопада 2015 р.<sup>106</sup> визначає правові та організаційні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції та соціального захисту громадян України за кордоном (трудовах мігрантів) і членів їхніх сімей.

29. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 р.<sup>107</sup> визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування і розвитку у сфері наукової і науково-технічної діяльності, створює умови для провадження наукової і науково-технічної діяльності, задоволення потреб суспільства і держави у технологічному розвитку шляхом взаємодії освіти, науки, бізнесу та влади.

30. Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях.

Також Верховною Радою України ухвалено цілу низку комплексних законів, які є джерелами трудового та інших галузей права. Прикладом таких законодавчих актів є ЦК України<sup>108</sup>, ЦПК України<sup>109</sup>, ГК України<sup>110</sup> та КАС України<sup>111</sup>. Слід зауважити, що застосування цих кодексів до відносин з питань праці має виключний характер, тобто йдеться про випадки, коли відповідні питання не вирішені у трудовому законодавстві. Також особливе місце у системі законів з питань праці посідає Закон про Державний бюджет на відповідний рік, у якому визначаються соціальні показники життя суспільства і держави на бюджетний рік<sup>112</sup>.

Правове регулювання відносин з питань праці не обмежується законами, а також провадиться на підставі підзаконних нормативних актів.

<sup>106</sup>Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 5 листопада 2015 року № 761-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 49–50. – Ст. 463.

<sup>107</sup>Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26 листопада 2015 року № 848-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 3. – Ст. 25.

<sup>108</sup>Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 435-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.

<sup>109</sup>Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–42. – Ст. 492.

<sup>110</sup>Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 436-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18–22. – Ст. 144.

<sup>111</sup>Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 06 липня 2005 року № 2742-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 35–37. – Ст. 446.

<sup>112</sup>Про Державний бюджет на 2015 рік: Закон України від 28 грудня 2014 року № 80-VIII // Голос України. – 2014. – 31 грудня. – № 254; Про Державний бюджет на 2016 рік: Закон України від 25 грудня 2015 року № 928-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 5. – Ст. 54.

28. Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» від 5 листопада 2015 р.<sup>106</sup> визначає правові та організаційні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції та соціального захисту громадян України за кордоном (трудовах мігрантів) і членів їхніх сімей.

29. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 р.<sup>107</sup> визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування і розвитку у сфері наукової і науково-технічної діяльності, створює умови для провадження наукової і науково-технічної діяльності, задоволення потреб суспільства і держави у технологічному розвитку шляхом взаємодії освіти, науки, бізнесу та влади.

30. Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях.

Також Верховною Радою України ухвалено цілу низку комплексних законів, які є джерелами трудового та інших галузей права. Прикладом таких законодавчих актів є ЦК України<sup>108</sup>, ЦПК України<sup>109</sup>, ГК України<sup>110</sup> та КАС України<sup>111</sup>. Слід зауважити, що застосування цих кодексів до відносин з питань праці має виключний характер, тобто йдеться про випадки, коли відповідні питання не вирішені у трудовому законодавстві. Також особливе місце у системі законів з питань праці посідає Закон про Державний бюджет на відповідний рік, у якому визначаються соціальні показники життя суспільства і держави на бюджетний рік<sup>112</sup>.

Правове регулювання відносин з питань праці не обмежується законами, а також провадиться на підставі підзаконних нормативних актів.

<sup>106</sup>Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 5 листопада 2015 року № 761-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 49–50. – Ст. 463.

<sup>107</sup>Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26 листопада 2015 року № 848-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 3. – Ст. 25.

<sup>108</sup>Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 435-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.

<sup>109</sup>Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–42. – Ст. 492.

<sup>110</sup>Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 436-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18–22. – Ст. 144.

<sup>111</sup>Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 06 липня 2005 року № 2742-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 35–37. – Ст. 446.

<sup>112</sup>Про Державний бюджет на 2015 рік: Закон України від 28 грудня 2014 року № 80-VIII // Голос України. – 2014. – 31 грудня. – № 254; Про Державний бюджет на 2016 рік: Закон України від 25 грудня 2015 року № 928-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 5. – Ст. 54.

Підзаконні нормативні акти з питань праці – це нормативно-правові акти, які приймаються на основі Конституції та законів України уповноваженими органами державної влади, органами місцевого самоврядування, їх посадовими особами з питань праці. Варто наголосити, що нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України та інших уповноважених органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування підлягають державній реєстрації органами юстиції<sup>113</sup>.

Визначальне місце у системі підзаконних нормативних актів посідають відповідні акти, ухвалені Верховною Радою України і Президентом України відповідно до покладених на них повноважень.

Конституція України (ст. 91) передбачає, що Верховна Рада України приймає закони, постанови та інші акти більшістю від її конституційного складу, крім випадків, передбачених цією Конституцією. Свого часу Конституційний Суд України<sup>114</sup> роз'яснив, що під терміном «акти», що вживається у статті 91 Конституції України, необхідно розуміти рішення Верховної Ради України у формі законів, постанов тощо, які приймаються Верховною Радою України визначеною Конституцією України кількістю голосів народних депутатів України. Підзаконними нормативно-правовими актами Верховної Ради України, насамперед, є постанови. До таких актів відноситься Постанова Верховної Ради України «Про вдосконалення оплати праці сільських, селищних, міських голів»<sup>115</sup>, якою встановлюється механізм визначення оплати праці сільських, селищних, міських голів. Постановою Верховної Ради України «Про План законодавчого забезпечення реформ в Україні»<sup>116</sup> визначено механізм законодавчого забезпечення в Україні соціально-економічних та інших реформ. Крім того, Постановою Верховної Ради України «Про заходи з реалізації рекомендацій щодо внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України»<sup>117</sup> затвер-

<sup>113</sup>Про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади: Указ Президента України від 03 жовтня 1992 року № 439/92 // Збірник указів Президента України. – 1992. – № 4.

<sup>114</sup>Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України про офіційне тлумачення положень частини другої статті 84, пункту 34 частини першої статті 85, частини першої статті 86, статті 91 Конституції України, частин другої, третьої, четвертої статті 15 Закону України «Про статус народного депутата України» (справа про направлення запиту до Президента України): Рішення від 14 жовтня 2003 року № 16-рп/2003 // Урядовий кур'єр. – 2003. – 29 жовтня. – № 203.

<sup>115</sup>Про вдосконалення оплати праці сільських, селищних, міських голів: Постанова Верховної Ради України від 7 липня 2005 року // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 29. – Ст. 405.

<sup>116</sup>Про План законодавчого забезпечення реформ в Україні: Постанова Верховної Ради України від 4 червня 2015 року № 509-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 31. – Ст. 297.

<sup>117</sup>Про заходи з реалізації рекомендацій щодо внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України: Постанова Верховної Ради України від 17 березня 2016 року № 1035-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 14. – Ст. 149.

Підзаконні нормативні акти з питань праці – це нормативно-правові акти, які приймаються на основі Конституції та законів України уповноваженими органами державної влади, органами місцевого самоврядування, їх посадовими особами з питань праці. Варто наголосити, що нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України та інших уповноважених органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування підлягають державній реєстрації органами юстиції<sup>113</sup>.

Визначальне місце у системі підзаконних нормативних актів посідають відповідні акти, ухвалені Верховною Радою України і Президентом України відповідно до покладених на них повноважень.

Конституція України (ст. 91) передбачає, що Верховна Рада України приймає закони, постанови та інші акти більшістю від її конституційного складу, крім випадків, передбачених цією Конституцією. Свого часу Конституційний Суд України<sup>114</sup> роз'яснив, що під терміном «акти», що вживається у статті 91 Конституції України, необхідно розуміти рішення Верховної Ради України у формі законів, постанов тощо, які приймаються Верховною Радою України визначеною Конституцією України кількістю голосів народних депутатів України. Підзаконними нормативно-правовими актами Верховної Ради України, насамперед, є постанови. До таких актів відноситься Постанова Верховної Ради України «Про вдосконалення оплати праці сільських, селищних, міських голів»<sup>115</sup>, якою встановлюється механізм визначення оплати праці сільських, селищних, міських голів. Постановою Верховної Ради України «Про План законодавчого забезпечення реформ в Україні»<sup>116</sup> визначено механізм законодавчого забезпечення в Україні соціально-економічних та інших реформ. Крім того, Постановою Верховної Ради України «Про заходи з реалізації рекомендацій щодо внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України»<sup>117</sup> затвер-

<sup>113</sup>Про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади: Указ Президента України від 03 жовтня 1992 року № 439/92 // Збірник указів Президента України. – 1992. – № 4.

<sup>114</sup>Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України про офіційне тлумачення положень частини другої статті 84, пункту 34 частини першої статті 85, частини першої статті 86, статті 91 Конституції України, частин другої, третьої, четвертої статті 15 Закону України «Про статус народного депутата України» (справа про направлення запиту до Президента України): Рішення від 14 жовтня 2003 року № 16-рп/2003 // Урядовий кур'єр. – 2003. – 29 жовтня. – № 203.

<sup>115</sup>Про вдосконалення оплати праці сільських, селищних, міських голів: Постанова Верховної Ради України від 7 липня 2005 року // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 29. – Ст. 405.

<sup>116</sup>Про План законодавчого забезпечення реформ в Україні: Постанова Верховної Ради України від 4 червня 2015 року № 509-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 31. – Ст. 297.

<sup>117</sup>Про заходи з реалізації рекомендацій щодо внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України: Постанова Верховної Ради України від 17 березня 2016 року № 1035-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 14. – Ст. 149.

джено Рекомендації Місії Європейського Парламенту як основу для внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України, у тому числі удосконалення законодавчого процесу.

Сьогодні звучується значення підзаконних нормативно-правових актів, ухвалених парламентом з питань праці у системі джерел трудового права. На відміну від Верховної Ради України, нормотворчість Президента України з питань праці є більш помітною. Як відомо, за змістом Основного Закону України (ст. 106) Президент України на основі та на виконання Конституції і законів України видає укази і розпорядження, які є обов'язковими до виконання на території України. Прикладом таких актів є Указ Президента України «Про заходи щодо створення сприятливих умов для забезпечення соціальної, медичної та трудової реабілітації інвалідів»<sup>118</sup>, на підставі якого визначено окремі питання реабілітації осіб з інвалідністю; Указ Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду»<sup>119</sup>, яким визначено порядок діяльності тристоронньої соціально-економічної ради; Указ Президента України «Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці»<sup>120</sup>, яким затверджено Положення про Державну інспекцію праці; Указ Президента України «Про Положення про Міністерство соціальної політики України»<sup>121</sup>, яким затверджено Положення про Міністерство соціальної політики України, Указ Президента України «Про активізацію роботи по забезпеченню прав людей з інвалідністю»<sup>122</sup>, який спрямований на забезпечення належних умов для реалізації соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод особами з інвалідністю, впровадження кращого світового досвіду у цій сфері, недопущення дискримінації, а також виконання зобов'язань, взятих Україною за Конвенцією про права інвалідів, тощо.

У системі підзаконних нормативно-правових актів важлива роль відводиться постановам Кабінету Міністрів України, які мають нормативний характер. Конституція України (ст. 117) передбачає, що Кабінет Міністрів України в межах своєї компетенції видає постанови і розпорядження, які є обов'язковими до виконання. До таких актів можна віднести: Постанову Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісни-

<sup>118</sup>Про заходи щодо створення сприятливих умов для забезпечення соціальної, медичної та трудової реабілітації інвалідів: Указ Президента України від 27 грудня 2005 року № 1845/2005 // Урядовий кур'єр. – 2006. – 25 січня. – № 14.

<sup>119</sup>Про Національну тристоронню соціально-економічну раду: Указ Президента України від 2 квітня 2011 року № 347/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 7 квітня. – № 63.

<sup>120</sup>Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці: Указ Президента України від 6 квітня 2011 року № 386/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 19 квітня. – № 71.

<sup>121</sup>Про Положення про Міністерство соціальної політики України: Указ Президента України від 6 квітня 2011 року № 389/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 21 квітня. – № 73.

<sup>122</sup>Про активізацію роботи по забезпеченню прав людей з інвалідністю: Указ Президента України від 3 грудня 2015 року № 678/2015 // Урядовий кур'єр. – 2015. – 5 грудня. – № 228.

джено Рекомендації Місії Європейського Парламенту як основу для внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України, у тому числі удосконалення законодавчого процесу.

Сьогодні звучується значення підзаконних нормативно-правових актів, ухвалених парламентом з питань праці у системі джерел трудового права. На відміну від Верховної Ради України, нормотворчість Президента України з питань праці є більш помітною. Як відомо, за змістом Основного Закону України (ст. 106) Президент України на основі та на виконання Конституції і законів України видає укази і розпорядження, які є обов'язковими до виконання на території України. Прикладом таких актів є Указ Президента України «Про заходи щодо створення сприятливих умов для забезпечення соціальної, медичної та трудової реабілітації інвалідів»<sup>118</sup>, на підставі якого визначено окремі питання реабілітації осіб з інвалідністю; Указ Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду»<sup>119</sup>, яким визначено порядок діяльності тристоронньої соціально-економічної ради; Указ Президента України «Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці»<sup>120</sup>, яким затверджено Положення про Державну інспекцію праці; Указ Президента України «Про Положення про Міністерство соціальної політики України»<sup>121</sup>, яким затверджено Положення про Міністерство соціальної політики України, Указ Президента України «Про активізацію роботи по забезпеченню прав людей з інвалідністю»<sup>122</sup>, який спрямований на забезпечення належних умов для реалізації соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод особами з інвалідністю, впровадження кращого світового досвіду у цій сфері, недопущення дискримінації, а також виконання зобов'язань, взятих Україною за Конвенцією про права інвалідів, тощо.

У системі підзаконних нормативно-правових актів важлива роль відводиться постановам Кабінету Міністрів України, які мають нормативний характер. Конституція України (ст. 117) передбачає, що Кабінет Міністрів України в межах своєї компетенції видає постанови і розпорядження, які є обов'язковими до виконання. До таких актів можна віднести: Постанову Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісни-

<sup>118</sup>Про заходи щодо створення сприятливих умов для забезпечення соціальної, медичної та трудової реабілітації інвалідів: Указ Президента України від 27 грудня 2005 року № 1845/2005 // Урядовий кур'єр. – 2006. – 25 січня. – № 14.

<sup>119</sup>Про Національну тристоронню соціально-економічну раду: Указ Президента України від 2 квітня 2011 року № 347/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 7 квітня. – № 63.

<sup>120</sup>Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці: Указ Президента України від 6 квітня 2011 року № 386/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 19 квітня. – № 71.

<sup>121</sup>Про Положення про Міністерство соціальної політики України: Указ Президента України від 6 квітня 2011 року № 389/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 21 квітня. – № 73.

<sup>122</sup>Про активізацію роботи по забезпеченню прав людей з інвалідністю: Указ Президента України від 3 грудня 2015 року № 678/2015 // Урядовий кур'єр. – 2015. – 5 грудня. – № 228.

цтвом працівників державних підприємств, установ і організацій»<sup>123</sup>, на підставі якої регулюються питання сумісництва працівників державних підприємств, установ та організацій; Постанову Кабінету Міністрів України «Про порядок обчислення середньої заробітної плати»<sup>124</sup>, якою регламентуються питання щодо обчислення середньої заробітної плати; Постанову Кабінету Міністрів України «Про умови, тривалість, порядок надання творчих відпусток»<sup>125</sup>, якою визначаються умови, тривалість, порядок надання творчих відпусток; Постанову Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів»<sup>126</sup>, яка визначає схеми посадових окладів керівних працівників, спеціалістів і службовців органів державної влади, а також умови оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування; Постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку укладення трудового договору за результатами проведення конкурсу на заміщення вакантних посад художнього та артистичного персоналу закладів культури»<sup>127</sup>, на підставі якої визначено порядок укладення трудового договору за результатами проведення конкурсу на заміщення вакантних посад художнього та артистичного персоналу закладів культури; Постанову Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»<sup>128</sup>, якою встановлено посадові оклади (тарифні ставки) окремих категорій працівників бюджетної сфери, Постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України»<sup>129</sup>, на підставі якого визначено питання завдань, функцій та повноважень Міністерства соціальної політики Ук-

<sup>123</sup>Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 року № 245 // ЗПУ. – 1993. – № 9. – Ст. 184.

<sup>124</sup>Порядок обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 // Зібрання постанов Уряду України. – 1995. – № 4. – Ст. 11.

<sup>125</sup>Умови, тривалість, порядок надання творчих відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 року № 45 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 3. – Ст. 105.

<sup>126</sup>Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів: Постанова Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 року № 268 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 10. – Ст. 632.

<sup>127</sup>Про затвердження Порядку укладення трудового договору за результатами проведення конкурсу на заміщення вакантних посад художнього та артистичного персоналу закладів культури: Постанова Кабінету Міністрів України від 7 грудня 2011 року № 1251 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 28 грудня. – № 243.

<sup>128</sup>Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2014 року № 110 // Урядовий кур'єр. – 2014. – 23 квітня. – № 74.

<sup>129</sup>Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 423 // Урядовий кур'єр. – 2015. – 15 липня. – № 126.

цтвом працівників державних підприємств, установ і організацій»<sup>123</sup>, на підставі якої регулюються питання сумісництва працівників державних підприємств, установ та організацій; Постанову Кабінету Міністрів України «Про порядок обчислення середньої заробітної плати»<sup>124</sup>, якою регламентуються питання щодо обчислення середньої заробітної плати; Постанову Кабінету Міністрів України «Про умови, тривалість, порядок надання творчих відпусток»<sup>125</sup>, якою визначаються умови, тривалість, порядок надання творчих відпусток; Постанову Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів»<sup>126</sup>, яка визначає схеми посадових окладів керівних працівників, спеціалістів і службовців органів державної влади, а також умови оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування; Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку укладення трудового договору за результатами проведення конкурсу на заміщення вакантних посад художнього та артистичного персоналу закладів культури»<sup>127</sup>, на підставі якої визначено порядок укладення трудового договору за результатами проведення конкурсу на заміщення вакантних посад художнього та артистичного персоналу закладів культури; Постанова Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»<sup>128</sup>, якою встановлено посадові оклади (тарифні ставки) окремих категорій працівників бюджетної сфери, Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України»<sup>129</sup>, на підставі якого визначено питання завдань, функцій та повноважень Міністерства соціальної політики Ук-

<sup>123</sup>Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 року № 245 // ЗПУ. – 1993. – № 9. – Ст. 184.

<sup>124</sup>Порядок обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 // Зібрання постанов Уряду України. – 1995. – № 4. – Ст. 11.

<sup>125</sup>Умови, тривалість, порядок надання творчих відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 року № 45 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 3. – Ст. 105.

<sup>126</sup>Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів: Постанова Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 року № 268 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 10. – Ст. 632.

<sup>127</sup>Про затвердження Порядку укладення трудового договору за результатами проведення конкурсу на заміщення вакантних посад художнього та артистичного персоналу закладів культури: Постанова Кабінету Міністрів України від 7 грудня 2011 року № 1251 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 28 грудня. – № 243.

<sup>128</sup>Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2014 року № 110 // Урядовий кур'єр. – 2014. – 23 квітня. – № 74.

<sup>129</sup>Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 423 // Урядовий кур'єр. – 2015. – 15 липня. – № 126.

раїни; Постанову Кабінету Міністрів України «Про деякі особливості грошового забезпечення та заробітної плати поліцейських та працівників Національної поліції»<sup>130</sup>, якою визначені умови грошового забезпечення та заробітної плати поліцейських та працівників Національної поліції; Постанову Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу»<sup>131</sup>, на підставі якої визначено процедуру повідомлення роботодавцем або уповноваженим ним органом про прийняття працівника на роботу територіальні органи Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, Постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Правил етичної поведінки державних службовців»<sup>132</sup>, на підставі якої визначено моральні засади діяльності державних службовців, вимоги дотримання принципів етики державної служби, Постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення стажу державної служби»<sup>133</sup>, на підставі якої затверджено процедуру обчислення стажу державної служби, Постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям»<sup>134</sup>, якою визначено види та умови надання стимулюючих виплат державним службовцям тощо.

Значну роль у системі підзаконних нормативно-правових актів відіграють акти центральних органів виконавчої влади з питань праці, які мають нормативний характер. Насамперед йдеться про нормативно-правові акти Міністерства соціальної політики України як головного органу в системі центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації державної політики у сферах зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, соціального захисту, соціального обслуговування населення, волонтерської діяльності, з питань сім'ї та дітей, оздоровлення та відпочинку дітей, а також захисту

<sup>130</sup>Про деякі особливості грошового забезпечення та заробітної плати поліцейських та працівників Національної поліції: Постанова Кабінету Міністрів України від 7 квітня 2015 року № 260 // Урядовий кур'єр. – 2015. – 7 травня. – № 81.

<sup>131</sup>Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 413 // Урядовий кур'єр. – 2015. – 27 червня. – № 115.

<sup>132</sup>Про затвердження Правил етичної поведінки державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2016 року № 65 // Урядовий кур'єр. – 2016. – 20 лютого. – № 34.

<sup>133</sup>Про затвердження Порядку обчислення стажу державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 229 // Урядовий кур'єр. – 2016. – 1 квітня. – № 62.

<sup>134</sup>Про затвердження Положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям: Постанова Кабінету Міністрів України від 6 квітня 2016 року № 289 // Урядовий кур'єр. – 2016. – 13 квітня. – № 70.

раїни; Постанову Кабінету Міністрів України «Про деякі особливості грошового забезпечення та заробітної плати поліцейських та працівників Національної поліції»<sup>130</sup>, якою визначені умови грошового забезпечення та заробітної плати поліцейських та працівників Національної поліції; Постанову Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу»<sup>131</sup>, на підставі якої визначено процедуру повідомлення роботодавцем або уповноваженим ним органом про прийняття працівника на роботу територіальні органи Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, Постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Правил етичної поведінки державних службовців»<sup>132</sup>, на підставі якої визначено моральні засади діяльності державних службовців, вимоги дотримання принципів етики державної служби, Постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення стажу державної служби»<sup>133</sup>, на підставі якої затверджено процедуру обчислення стажу державної служби, Постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям»<sup>134</sup>, якою визначено види та умови надання стимулюючих виплат державним службовцям тощо.

Значну роль у системі підзаконних нормативно-правових актів відіграють акти центральних органів виконавчої влади з питань праці, які мають нормативний характер. Насамперед йдеться про нормативно-правові акти Міністерства соціальної політики України як головного органу в системі центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації державної політики у сферах зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, соціального захисту, соціального обслуговування населення, волонтерської діяльності, з питань сім'ї та дітей, оздоровлення та відпочинку дітей, а також захисту

<sup>130</sup>Про деякі особливості грошового забезпечення та заробітної плати поліцейських та працівників Національної поліції: Постанова Кабінету Міністрів України від 7 квітня 2015 року № 260 // Урядовий кур'єр. – 2015. – 7 травня. – № 81.

<sup>131</sup>Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 413 // Урядовий кур'єр. – 2015. – 27 червня. – № 115.

<sup>132</sup>Про затвердження Правил етичної поведінки державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2016 року № 65 // Урядовий кур'єр. – 2016. – 20 лютого. – № 34.

<sup>133</sup>Про затвердження Порядку обчислення стажу державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 229 // Урядовий кур'єр. – 2016. – 1 квітня. – № 62.

<sup>134</sup>Про затвердження Положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям: Постанова Кабінету Міністрів України від 6 квітня 2016 року № 289 // Урядовий кур'єр. – 2016. – 13 квітня. – № 70.

прав депортованих за національною ознакою осіб, які повернулися в Україну. До таких актів можна віднести: наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою»<sup>135</sup>, на підставі якого затверджено типову форму трудового договору, який укладається між працівником і фізичною особою; Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Порядку проведення перевірок посадовими особами Державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів»<sup>136</sup>, на підставі якого регламентуються питання здійснення перевірок посадовими особами Державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів щодо дотримання трудового законодавства (законодавства про працю) уповноваженими на те суб'єктами; наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Порядку взаємодії Державної інспекції України з питань праці та державної служби зайнятості»<sup>137</sup>, на підставі якого визначено порядок взаємодії Державної інспекції України з питань праці та державної служби зайнятості тощо.

Особливістю нормотворчої діяльності центральних органів виконавчої влади є те, що окремі нормативно-правові акти можуть ухвалюватися спільно двома або більше такими органами (як правило, спільний наказ). Свого часу спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального забезпечення України було затверджено «Інструкцію про порядок ведення трудових книжок»<sup>138</sup>, на підставі якої визначено правила ведення трудових книжок. Як приклад, також можна привести: спільний наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на ви-

<sup>135</sup>Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 08 червня 2001 року № 260 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 27. – Ст. 1219.

<sup>136</sup>Про затвердження Порядку проведення перевірок посадовими особами Державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів: Наказ Міністерства соціальної політики України від 02 липня 2012 року № 390 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 60. – Ст. 2467.

<sup>137</sup>Про затвердження Порядку взаємодії Державної інспекції України з питань праці та державної служби зайнятості: Наказ Міністерства соціальної політики України від 02 липня 2014 року № 437 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 61. – Ст. 1697.

<sup>138</sup>Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального забезпечення України від 29 липня 1993 року № 58 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.

прав депортованих за національною ознакою осіб, які повернулися в Україну. До таких актів можна віднести: наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою»<sup>135</sup>, на підставі якого затверджено типову форму трудового договору, який укладається між працівником і фізичною особою; Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Порядку проведення перевірок посадовими особами Державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів»<sup>136</sup>, на підставі якого регламентуються питання здійснення перевірок посадовими особами Державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів щодо дотримання трудового законодавства (законодавства про працю) уповноваженими на те суб'єктами; наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Порядку взаємодії Державної інспекції України з питань праці та державної служби зайнятості»<sup>137</sup>, на підставі якого визначено порядок взаємодії Державної інспекції України з питань праці та державної служби зайнятості тощо.

Особливістю нормотворчої діяльності центральних органів виконавчої влади є те, що окремі нормативно-правові акти можуть ухвалюватися спільно двома або більше такими органами (як правило, спільний наказ). Свого часу спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального забезпечення України було затверджено «Інструкцію про порядок ведення трудових книжок»<sup>138</sup>, на підставі якої визначено правила ведення трудових книжок. Як приклад, також можна привести: спільний наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на ви-

<sup>135</sup>Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 08 червня 2001 року № 260 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 27. – Ст. 1219.

<sup>136</sup>Про затвердження Порядку проведення перевірок посадовими особами Державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів: Наказ Міністерства соціальної політики України від 02 липня 2012 року № 390 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 60. – Ст. 2467.

<sup>137</sup>Про затвердження Порядку взаємодії Державної інспекції України з питань праці та державної служби зайнятості: Наказ Міністерства соціальної політики України від 02 липня 2014 року № 437 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 61. – Ст. 1697.

<sup>138</sup>Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального забезпечення України від 29 липня 1993 року № 58 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.



робництві»<sup>139</sup>, яким регламентуються умови та порядок професійного навчання працівників на виробництві; спільний наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»<sup>140</sup>, на підставі якого визначено особливості оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення тощо.

Крім того, нормативно-правові акти з питань праці можуть ухвалювати окремі галузеві центральні органи виконавчої влади. Як приклад, наказом Державного комітету з питань технічного регулювання та споживчої політики затверджено Класифікатор професій (набув чинності з 01.11.2010 р.)<sup>141</sup>, який передбачає їх перелік; наказ Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»<sup>142</sup>, на підставі якого визначено умови оплати праці, затверджено схеми тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ; наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик посад працівників науково-дослідних установ судових експертиз Міністерства юстиції України»<sup>143</sup>, на підставі якого визначено кваліфікаційні характеристики посад працівників науково-дослідних установ судових експертиз Міністерства юстиції України тощо.

Також окрему ланку в системі підзаконних нормативно-правових актів України відіграють правові акти нормативного характеру інших органів державної виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, а також рішення нормативного характеру, ухвалені на місцевих референдумах. Допоміжну роль у системі трудового законодавства відігра-

<sup>139</sup>Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві: наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 року № 127/151 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 15. – Ст. 667.

<sup>140</sup>Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення: наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України від 05 жовтня 2005 року № 308/519 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 42. – Ст. 2675.

<sup>141</sup>Про затвердження, внесення зміни та скасування нормативних документів: Наказ Державного комітету з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 р. № 327 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/rada/show/v0327609-10>.

<sup>142</sup>Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ: Наказ Міністерства освіти і науки України від 26 вересня 2005 року № 557 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 40. – Ст. 2567.

<sup>143</sup>Про затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик посад працівників науково-дослідних установ судових експертиз Міністерства юстиції України: Наказ Міністерства юстиції України від 19.04.2012 р. № 611/5 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0611323-12>.

робництві»<sup>139</sup>, яким регламентуються умови та порядок професійного навчання працівників на виробництві; спільний наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»<sup>140</sup>, на підставі якого визначено особливості оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення тощо.

Крім того, нормативно-правові акти з питань праці можуть ухвалювати окремі галузеві центральні органи виконавчої влади. Як приклад, наказом Державного комітету з питань технічного регулювання та споживчої політики затверджено Класифікатор професій (набув чинності з 01.11.2010 р.)<sup>141</sup>, який передбачає їх перелік; наказ Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»<sup>142</sup>, на підставі якого визначено умови оплати праці, затверджено схеми тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ; наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик посад працівників науково-дослідних установ судових експертиз Міністерства юстиції України»<sup>143</sup>, на підставі якого визначено кваліфікаційні характеристики посад працівників науково-дослідних установ судових експертиз Міністерства юстиції України тощо.

Також окрему ланку в системі підзаконних нормативно-правових актів України відіграють правові акти нормативного характеру інших органів державної виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, а також рішення нормативного характеру, ухвалені на місцевих референдумах. Допоміжну роль у системі трудового законодавства відігра-

<sup>139</sup>Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві: наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 року № 127/151 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 15. – Ст. 667.

<sup>140</sup>Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення: наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України від 05 жовтня 2005 року № 308/519 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 42. – Ст. 2675.

<sup>141</sup>Про затвердження, внесення зміни та скасування нормативних документів: Наказ Державного комітету з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 р. № 327 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/rada/show/v0327609-10>.

<sup>142</sup>Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ: Наказ Міністерства освіти і науки України від 26 вересня 2005 року № 557 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 40. – Ст. 2567.

<sup>143</sup>Про затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик посад працівників науково-дослідних установ судових експертиз Міністерства юстиції України: Наказ Міністерства юстиції України від 19.04.2012 р. № 611/5 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0611323-12>.

ють нормативні акти колишнього Союзу РСР<sup>144</sup>, Української РСР, які можуть застосовуватись до відносин з питань праці за умови, якщо вони не врегульовані актами чинного законодавства України та якщо такі акти відповідають Конституції та законам України. Слід зауважити, що застосування таких актів, які за своєю суттю не відповідають стану розвитку суспільства і держави з питань праці, має тимчасовий характер, до ухвалення новітнього трудового законодавства України.

### 2.5. Локальні нормативні акти як джерела трудового права

Своєрідність системи джерел трудового права значною мірою характеризує те, що вони можуть формуватися під дією локальної нормотворчості безпосередньо суб'єктів правовідносин з питань праці. Як відомо, призначення локальної нормотворчості полягає в тому, щоб: по-перше, заповнити прогалини чинного трудового законодавства; по-друге, пристосувати норми чинного трудового законодавства до конкретних місцевих умов праці (у певного роботодавця); по-третє, врахувати потреби та інтереси працівників і роботодавця з питань праці.

Слід відзначити, що локальна нормотворчість у нашій державі має правообмежувальний характер. Це означає, що її здійснення є можливим за таких умов: 1) коли це дозволено законом; 2) коли законом визначена процедура її здійснення; 3) предмет правового регулювання визначається з урахуванням положень закону. Тобто по суті, це означає, що у процесі локальної нормотворчості суб'єкти правовідносин з питань праці діють відповідно до принципу «дозволено лише те, що передбачено законом».

Результатом локальної нормотворчості є ухвалення нормативних актів локальної дії, тобто локальних нормативних актів.

**Локальні нормативні акти** – це вид нормативно-правових актів, які ухвалюються роботодавцем, як правило, в узгоджувально-договірному порядку з колективом працівників (професійною спілкою) з метою правового регулювання відносин з питань праці відповідно та у межах актів трудового законодавства.

Характерними рисами локальних нормативних актів є наступні: а) ухвалюються відповідно до КЗпП та інших актів трудового законодавства України; б) виступають результатом локальної нормотворчості роботодавця та колективу працівників, їх уповноважених органів (посадових осіб); в) містять локальні норми трудового права; г) як прави-

<sup>144</sup>Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон Союзу РСР від 17 червня 1983 р. № 9500-X // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83>.

ють нормативні акти колишнього Союзу РСР<sup>144</sup>, Української РСР, які можуть застосовуватись до відносин з питань праці за умови, якщо вони не врегульовані актами чинного законодавства України та якщо такі акти відповідають Конституції та законам України. Слід зауважити, що застосування таких актів, які за своєю суттю не відповідають стану розвитку суспільства і держави з питань праці, має тимчасовий характер, до ухвалення новітнього трудового законодавства України.

### 2.5. Локальні нормативні акти як джерела трудового права

Своєрідність системи джерел трудового права значною мірою характеризує те, що вони можуть формуватися під дією локальної нормотворчості безпосередньо суб'єктів правовідносин з питань праці. Як відомо, призначення локальної нормотворчості полягає в тому, щоб: по-перше, заповнити прогалини чинного трудового законодавства; по-друге, пристосувати норми чинного трудового законодавства до конкретних місцевих умов праці (у певного роботодавця); по-третє, врахувати потреби та інтереси працівників і роботодавця з питань праці.

Слід відзначити, що локальна нормотворчість у нашій державі має правообмежувальний характер. Це означає, що її здійснення є можливим за таких умов: 1) коли це дозволено законом; 2) коли законом визначена процедура її здійснення; 3) предмет правового регулювання визначається з урахуванням положень закону. Тобто по суті, це означає, що у процесі локальної нормотворчості суб'єкти правовідносин з питань праці діють відповідно до принципу «дозволено лише те, що передбачено законом».

Результатом локальної нормотворчості є ухвалення нормативних актів локальної дії, тобто локальних нормативних актів.

**Локальні нормативні акти** – це вид нормативно-правових актів, які ухвалюються роботодавцем, як правило, в узгоджувально-договірному порядку з колективом працівників (професійною спілкою) з метою правового регулювання відносин з питань праці відповідно та у межах актів трудового законодавства.

Характерними рисами локальних нормативних актів є наступні: а) ухвалюються відповідно до КЗпП та інших актів трудового законодавства України; б) виступають результатом локальної нормотворчості роботодавця та колективу працівників, їх уповноважених органів (посадових осіб); в) містять локальні норми трудового права; г) як прави-

<sup>144</sup>Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон Союзу РСР від 17 червня 1983 р. № 9500-X // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83>.

ло, мають узгоджувально-договірний характер; г) не можуть погіршувати правового становища працівників у порівнянні з актами трудового законодавства та соціального партнерства; д) виступають правовою основою для укладення трудових договорів; е) мають локальну сферу дії (поширюються на роботодавця і колектив працівників); є) мають, як правило, строковий характер; ж) мають бути доступними для усіх працівників (розміщуються на видних місцях).

Одним із основних локальних нормативних актів залишаються правила внутрішнього трудового розпорядку. КЗпП України (ст. 142) передбачає, що трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил. Такі Правила відповідно до КЗпП України (ст. 143) можуть передбачати застосування до працівників підприємств, установ, організацій будь-яких заохочень, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Основними змістовними елементами типових правил внутрішнього трудового розпорядку є наступні: 1) загальні положення щодо дотримання трудової дисципліни; 2) порядок прийняття та звільнення працівників з роботи; 3) основні права та обов'язки працівників; 4) основні обов'язки роботодавця; 5) робочий час та порядок його використання; 6) заохочення працівників за успіхи в роботі; 7) стягнення за порушення трудової дисципліни.

Свого часу типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників та службовців підприємств, установ та організацій були затверджені ще Державним комітетом з питань праці та соціальних питань Союзу РСР<sup>145</sup>. Також в Україні діють типові правила внутрішнього трудового розпорядку в окремих сферах суспільного життя<sup>146</sup>. Очевидно, що сьогодні вже назріла потреба ухвалення новітніх, сучасних типових правил внутрішнього трудового розпорядку, які б забезпечували дотримання трудової дисципліни та стимулювання морального, ділово-

<sup>145</sup>Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 20 июля 1984 года № 213 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.

<sup>146</sup>Про Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України: Наказ Міністерства освіти від 20 грудня 1993 року № 455 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/main>; Про Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників Секретаріату та патронатної служби Центральної виборчої комісії: Постанова Центральної виборчої комісії України від 12 травня 2005 року № 82 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0082359-05>.

ло, мають узгоджувально-договірний характер; г) не можуть погіршувати правового становища працівників у порівнянні з актами трудового законодавства та соціального партнерства; д) виступають правовою основою для укладення трудових договорів; е) мають локальну сферу дії (поширюються на роботодавця і колектив працівників); є) мають, як правило, строковий характер; ж) мають бути доступними для усіх працівників (розміщуються на видних місцях).

Одним із основних локальних нормативних актів залишаються правила внутрішнього трудового розпорядку. КЗпП України (ст. 142) передбачає, що трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил. Такі Правила відповідно до КЗпП України (ст. 143) можуть передбачати застосування до працівників підприємств, установ, організацій будь-яких заохочень, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Основними змістовними елементами типових правил внутрішнього трудового розпорядку є наступні: 1) загальні положення щодо дотримання трудової дисципліни; 2) порядок прийняття та звільнення працівників з роботи; 3) основні права та обов'язки працівників; 4) основні обов'язки роботодавця; 5) робочий час та порядок його використання; 6) заохочення працівників за успіхи в роботі; 7) стягнення за порушення трудової дисципліни.

Свого часу типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників та службовців підприємств, установ та організацій були затверджені ще Державним комітетом з питань праці та соціальних питань Союзу РСР<sup>145</sup>. Також в Україні діють типові правила внутрішнього трудового розпорядку в окремих сферах суспільного життя<sup>146</sup>. Очевидно, що сьогодні вже назріла потреба ухвалення новітніх, сучасних типових правил внутрішнього трудового розпорядку, які б забезпечували дотримання трудової дисципліни та стимулювання морального, ділово-

<sup>145</sup>Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 20 июля 1984 года № 213 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.

<sup>146</sup>Про Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України: Наказ Міністерства освіти від 20 грудня 1993 року № 455 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/main>; Про Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників Секретаріату та патронатної служби Центральної виборчої комісії: Постанова Центральної виборчої комісії України від 12 травня 2005 року № 82 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0082359-05>.

го і професійного зростання працівників, мотивацію їх до підвищення якості і продуктивності праці.

Також важлива роль у системі локальних нормативних актів належить колективному договору (ст.ст. 10–20 КЗпП України), який укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників, роботодавців та уповноважених ними органів. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. При цьому він може укладатися в структурних підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів.

Слід підкреслити, що відповідно до КЗпП України (ст. 13) зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Як локальний нормативний акт колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним трудовим законодавством, актами соціального партнерства вищого рівня гарантії, соціально-побутові пільги тощо. У відносинах між роботодавцем та колективом працівників можуть ухвалюватися й інші локальні нормативні акти (наприклад, графіки змінності, технічні правила, положення про охорону праці, положення про преміювання тощо).

Принагідно зауважити, що проект ТК передбачає можливість ухвалення нормативних актів самостійно роботодавцем. Зокрема, передбачається, що роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень. При цьому нор-

го і професійного зростання працівників, мотивацію їх до підвищення якості і продуктивності праці.

Також важлива роль у системі локальних нормативних актів належить колективному договору (ст.ст. 10–20 КЗпП України), який укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників, роботодавців та уповноважених ними органів. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. При цьому він може укладатися в структурних підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів.

Слід підкреслити, що відповідно до КЗпП України (ст. 13) зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Як локальний нормативний акт колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним трудовим законодавством, актами соціального партнерства вищого рівня гарантії, соціально-побутові пільги тощо. У відносинах між роботодавцем та колективом працівників можуть ухвалюватися й інші локальні нормативні акти (наприклад, графіки змінності, технічні правила, положення про охорону праці, положення про преміювання тощо).

Принагідно зауважити, що проект ТК передбачає можливість ухвалення нормативних актів самостійно роботодавцем. Зокрема, передбачається, що роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень. При цьому нор-

мативні акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору. Також роботодавець повинен доводити прийняті нормативні акти до відома всіх працівників. Якщо нормативний акт стосується конкретного робочого місця чи конкретної посади (посадова інструкція, інструкція про порядок виконання робіт тощо), працівник знайомиться з ним під розписку у триденний строк. Такі новели проекту ТК видаються неприйнятними, оскільки, по суті, роботодавець отримуватиме мотивацію до локальної нормотворчості поза врахуванням позиції працівників. Очевидно, такий підхід порушуватиме баланс інтересів працівників і роботодавця з питань праці та суперечитиме засадам правового регулювання праці в умовах соціальної держави.

Здійснення в Україні ринкових реформ з питань праці, реформування трудових відносин на демократичних, соціальних засадах розвитку суспільства та держави передбачає розширення сфери локальної нормотворчості на основі урахування міжнародних та європейських традицій і стандартів.

## 2.6. Місце рішень судової гілки влади у системі джерел трудового права

Здійснення в Україні демократичних реформ, спрямованих на гармонійне поєднання інтересів суспільства, особи і держави, передбачає формування новітніх підходів сучасного розуміння державної влади, її інститутів. Особливого значення у цьому плані набуває судова гілка влади, призначення якої, насамперед, полягає в тому, щоб: по-перше, забезпечити паритетний баланс у функціонуванні законодавчої і виконавчої влади; по-друге, забезпечити судовий контроль за дотриманням встановленого в суспільстві і державі правопорядку, прав та свобод людини. В юридичній літературі наголошується на тому, що судова влада – одна із гілок влади, основною метою якої є здійснення правосуддя, а найважливішим завданням – розгляд та вирішення правових спорів, забезпечення балансу свободи у суспільстві та обов'язку виконання законів<sup>147</sup>.

Першим суттєвим кроком на шляху утвердження судової гілки влади в Україні стало ухвалення Конституції України (ст. 6), якою передбачено, що державна влада здійснюється на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу та судову. Концептуальні засади функціонування судової гілки влади впливають із змісту Основного Закону України

<sup>147</sup>Теорія держави і права. Академічний курс: Підручник / За ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – С. 165.

мативні акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору. Також роботодавець повинен доводити прийняті нормативні акти до відома всіх працівників. Якщо нормативний акт стосується конкретного робочого місця чи конкретної посади (посадова інструкція, інструкція про порядок виконання робіт тощо), працівник знайомиться з ним під розписку у триденний строк. Такі новели проекту ТК видаються неприйнятними, оскільки, по суті, роботодавець отримуватиме мотивацію до локальної нормотворчості поза врахуванням позиції працівників. Очевидно, такий підхід порушуватиме баланс інтересів працівників і роботодавця з питань праці та суперечитиме засадам правового регулювання праці в умовах соціальної держави.

Здійснення в Україні ринкових реформ з питань праці, реформування трудових відносин на демократичних, соціальних засадах розвитку суспільства та держави передбачає розширення сфери локальної нормотворчості на основі урахування міжнародних та європейських традицій і стандартів.

## 2.6. Місце рішень судової гілки влади у системі джерел трудового права

Здійснення в Україні демократичних реформ, спрямованих на гармонійне поєднання інтересів суспільства, особи і держави, передбачає формування новітніх підходів сучасного розуміння державної влади, її інститутів. Особливого значення у цьому плані набуває судова гілка влади, призначення якої, насамперед, полягає в тому, щоб: по-перше, забезпечити паритетний баланс у функціонуванні законодавчої і виконавчої влади; по-друге, забезпечити судовий контроль за дотриманням встановленого в суспільстві і державі правопорядку, прав та свобод людини. В юридичній літературі наголошується на тому, що судова влада – одна із гілок влади, основною метою якої є здійснення правосуддя, а найважливішим завданням – розгляд та вирішення правових спорів, забезпечення балансу свободи у суспільстві та обов'язку виконання законів<sup>147</sup>.

Першим суттєвим кроком на шляху утвердження судової гілки влади в Україні стало ухвалення Конституції України (ст. 6), якою передбачено, що державна влада здійснюється на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу та судову. Концептуальні засади функціонування судової гілки влади впливають із змісту Основного Закону України

<sup>147</sup>Теорія держави і права. Академічний курс: Підручник / За ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – С. 165.

(розділ VIII «Правосуддя» (ст.ст. 124–130). До таких засад можна віднести наступні: 1) правосуддя в Україні здійснюється виключно судами; 2) делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються; 3) юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі; 4) судочинство здійснюється Конституційним Судом України та судами загальної юрисдикції; 5) судові рішення ухвалюються судами іменем України і є обов'язковими до виконання на всій території України; 6) незалежність і недоторканність суддів гарантуються Конституцією і законами України; 7) правосуддя здійснюють професійні судді та, у визначених законом випадках, народні засідателі і присяжні тощо. Слідуючи змісту таких засад, буде доречним вказати на те, що судова гілка влади наділена сукупністю владних повноважень по здійсненню правосуддя, які дозволяють впливати на стан належного функціонування (конституційності та/або законності) системи джерел права. Враховуючи те, що в Україні розпочато черговий етап судово-правової реформи в Україні, відповідні положення Основного Закону України з питань правосуддя перебувають у стадії удосконалення<sup>148</sup>.

Складний процес становлення в Україні системи джерел трудового права засвідчує, що значення судової практики залишається достатньо важливим у контексті її подальшого розвитку. Адже за своєю суттю судова практика покликана: 1) виявляти прогалини у правовому регулюванні питань праці; 2) сприяти більш чіткому та однозначному тлумаченню і застосуванню положень актів трудового законодавства; 3) забезпечувати дієвий захист прав та інтересів суб'єктів правовідносин з питань праці.

По-перше, забезпеченню конституційності системи джерел трудового права покликаний сприяти Конституційний Суд України. За змістом Конституції України (ст. 147) Конституційний Суд України є єдиним органом конституційної юрисдикції в Україні. Відповідно до свого конституційно-правового призначення (розділ XII «Конституційний Суд України» (ст.ст. 147–153, Закон України «Про Конституційний Суд України»<sup>149</sup>) Конституційний Суд України вирішує питання про відповідність законів та інших правових актів Конституції України і дає офіційне тлумачення Конституції України та законів України. Тому його основним завданням є гарантування верховенства Конституції України як Основного Закону держави на всій території України. До повнова-

<sup>148</sup>Про внесення змін до Конституції України(щодо правосуддя): законопроект, реєстр. № 3524 від 26.01.2016 р., внесений Президентом України // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=57209](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57209).

<sup>149</sup>Про Конституційний Суд України: Закон України від 16 жовтня 1996 року № 422/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 49. – Ст. 272.

(розділ VIII «Правосуддя» (ст.ст. 124–130). До таких засад можна віднести наступні: 1) правосуддя в Україні здійснюється виключно судами; 2) делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються; 3) юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі; 4) судочинство здійснюється Конституційним Судом України та судами загальної юрисдикції; 5) судові рішення ухвалюються судами іменем України і є обов'язковими до виконання на всій території України; 6) незалежність і недоторканність суддів гарантуються Конституцією і законами України; 7) правосуддя здійснюють професійні судді та, у визначених законом випадках, народні засідателі і присяжні тощо. Слідуючи змісту таких засад, буде доречним вказати на те, що судова гілка влади наділена сукупністю владних повноважень по здійсненню правосуддя, які дозволяють впливати на стан належного функціонування (конституційності та/або законності) системи джерел права. Враховуючи те, що в Україні розпочато черговий етап судово-правової реформи в Україні, відповідні положення Основного Закону України з питань правосуддя перебувають у стадії удосконалення<sup>148</sup>.

Складний процес становлення в Україні системи джерел трудового права засвідчує, що значення судової практики залишається достатньо важливим у контексті її подальшого розвитку. Адже за своєю суттю судова практика покликана: 1) виявляти прогалини у правовому регулюванні питань праці; 2) сприяти більш чіткому та однозначному тлумаченню і застосуванню положень актів трудового законодавства; 3) забезпечувати дієвий захист прав та інтересів суб'єктів правовідносин з питань праці.

По-перше, забезпеченню конституційності системи джерел трудового права покликаний сприяти Конституційний Суд України. За змістом Конституції України (ст. 147) Конституційний Суд України є єдиним органом конституційної юрисдикції в Україні. Відповідно до свого конституційно-правового призначення (розділ XII «Конституційний Суд України» (ст.ст. 147–153, Закон України «Про Конституційний Суд України»<sup>149</sup>) Конституційний Суд України вирішує питання про відповідність законів та інших правових актів Конституції України і дає офіційне тлумачення Конституції України та законів України. Тому його основним завданням є гарантування верховенства Конституції України як Основного Закону держави на всій території України. До повнова-

<sup>148</sup>Про внесення змін до Конституції України(щодо правосуддя): законопроект, реєстр. № 3524 від 26.01.2016 р., внесений Президентом України // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=57209](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57209).

<sup>149</sup>Про Конституційний Суд України: Закон України від 16 жовтня 1996 року № 422/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 49. – Ст. 272.

жень 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 та законів України. Відповідно по позиції Конституційного Суду України<sup>150</sup> до повноважень Конституційного Суду України належить, зокрема, вирішення питань щодо відповідності Конституції України (конституційності) правових актів Верховної Ради України та Президента України, до яких віднесені як нормативно-правові, так і індивідуально-правові акти. Також слід підкреслити, що із зазначених питань Конституційний Суд України ухвалює рішення, які є обов'язковими до виконання на території України, остаточними і не можуть бути оскаржені.

Ще однією принциповою рисою повноважень Конституційного Суду України є те, що закони та інші правові акти за рішенням Конституційного Суду України визнаються неконституційними повністю чи в окремій частині, якщо вони не відповідають Конституції України або якщо була порушена встановлена Конституцією України процедура їх розгляду, ухвалення або набрання ними чинності. Крім того, закони, інші правові акти або їх окремі положення, що визнані неконституційними, втрачають чинність з дня ухвалення Конституційним Судом України рішення про їх неконституційність (ст. 152 Конституції України). Щодо виконання відповідних рішень Конституційним Судом України<sup>151</sup> роз'яснено, що закони, інші правові акти або їх окремі положення, визнані неконституційними, не підлягають застосуванню як такі, що відповідно до частини другої статті 152 Конституції України втратили чинність з дня ухвалення Конституційним Судом України рішення про їх неконституційність.

Конституційним Судом України ухвалено достатньо велику кількість рішень з питань праці. Так, наприклад, Рішенням Конституційно-

<sup>150</sup>Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Вищої ради юстиції щодо офіційного тлумачення положень абзаців другого, третього пункту 1 частини першої статті 150 Конституції України (справа щодо актів про обрання/призначення суддів на посади та про звільнення їх з посад): Рішення Конституційного Суду України від 27 березня 2002 року № 7-рп/2002 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 14. – Ст. 678.

<sup>151</sup>Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Президента України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Постанови Верховної Ради України «Про чинність Закону України «Про Рахункову палату», офіційного тлумачення положень частини другої статті 150 Конституції України, а також частини другої статті 70 Закону України «Про Конституційний Суд України» стосовно порядку виконання рішень Конституційного Суду України (справа про порядок виконання рішень Конституційного Суду України): Рішення Конституційного Суду України від 14 грудня 2000 року № 15-рп/2000 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 51. – Ст. 2226.

жень 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 та законів України. Відповідно по позиції Конституційного Суду України<sup>150</sup> до повноважень Конституційного Суду України належить, зокрема, вирішення питань щодо відповідності Конституції України (конституційності) правових актів Верховної Ради України та Президента України, до яких віднесені як нормативно-правові, так і індивідуально-правові акти. Також слід підкреслити, що із зазначених питань Конституційний Суд України ухвалює рішення, які є обов'язковими до виконання на території України, остаточними і не можуть бути оскаржені.

Ще однією принциповою рисою повноважень Конституційного Суду України є те, що закони та інші правові акти за рішенням Конституційного Суду України визнаються неконституційними повністю чи в окремій частині, якщо вони не відповідають Конституції України або якщо була порушена встановлена Конституцією України процедура їх розгляду, ухвалення або набрання ними чинності. Крім того, закони, інші правові акти або їх окремі положення, що визнані неконституційними, втрачають чинність з дня ухвалення Конституційним Судом України рішення про їх неконституційність (ст. 152 Конституції України). Щодо виконання відповідних рішень Конституційним Судом України<sup>151</sup> роз'яснено, що закони, інші правові акти або їх окремі положення, визнані неконституційними, не підлягають застосуванню як такі, що відповідно до частини другої статті 152 Конституції України втратили чинність з дня ухвалення Конституційним Судом України рішення про їх неконституційність.

Конституційним Судом України ухвалено достатньо велику кількість рішень з питань праці. Так, наприклад, Рішенням Конституційно-

<sup>150</sup>Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Вищої ради юстиції щодо офіційного тлумачення положень абзаців другого, третього пункту 1 частини першої статті 150 Конституції України (справа щодо актів про обрання/призначення суддів на посади та про звільнення їх з посад): Рішення Конституційного Суду України від 27 березня 2002 року № 7-рп/2002 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 14. – Ст. 678.

<sup>151</sup>Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Президента України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Постанови Верховної Ради України «Про чинність Закону України «Про Рахункову палату», офіційного тлумачення положень частини другої статті 150 Конституції України, а також частини другої статті 70 Закону України «Про Конституційний Суд України» стосовно порядку виконання рішень Конституційного Суду України (справа про порядок виконання рішень Конституційного Суду України): Рішення Конституційного Суду України від 14 грудня 2000 року № 15-рп/2000 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 51. – Ст. 2226.

го Суду України (справа про профспілку, що діє на підприємстві)<sup>152</sup> роз'яснено, що поняттям «професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації», яке вживається в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України, охоплюється будь-яка професійна спілка (профспілкова організація), яка відповідно до Конституції та законів України утворена на підприємстві, в установі, організації на основі вільного вибору її членів з метою захисту їх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, незалежно від того, чи є така професійна спілка стороною колективного договору, угоди. Також наголошено, що професійні спілки, які діють на одному й тому ж підприємстві, в установі, організації, мають рівні права і є рівними перед законом, а питання про надання згоди на розірвання трудового договору з працівником у передбачених законом випадках і порядку вирішує професійна спілка, яка діє на підприємстві, в установі, організації, членом якої є працівник. Рішенням Конституційного Суду України (справа про відшкодування моральної шкоди Фондом соціального страхування)<sup>153</sup> надано офіційне тлумачення «в аспекті конституційного звернення положення частини третьої статті 34 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» треба розуміти як визначення порядку, процедури та розмірів відшкодування Фондом соціального страхування від нещасних випадків моральної (немайнової) шкоди, заподіяної умовами виробництва, в окремому випадку – лише у разі відсутності втрати потерпілим професійної працездатності. Зазначене положення не виключає обов'язку Фонду відшкодувати моральну шкоду, заподіяну умовами виробництва, в інших випадках, коли здійснення права застрахованих на відшкодування моральної (немайнової) шкоди, заподіяної умовами виробництва, має забезпечуватися Фондом на підставі статей 1, 5, 6, 13, 21 та частини третьої статті 28 цього Закону всім потерпілим, у то-

<sup>152</sup>Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття «професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації», використаного в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України (справа про профспілку, що діє на підприємстві): Рішення Конституційного Суду України від 29 жовтня 1998 року № 14-рп/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 45. – Стор. 56.

<sup>153</sup>Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України у Кіровоградській області про офіційне тлумачення положення частини третьої статті 34 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (справа про відшкодування моральної шкоди Фондом соціального страхування): Рішення Конституційного Суду України від 27 січня 2004 року № 1-рп/2004 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 5. – Ст. 250.

го Суду України (справа про профспілку, що діє на підприємстві)<sup>152</sup> роз'яснено, що поняттям «професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації», яке вживається в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України, охоплюється будь-яка професійна спілка (профспілкова організація), яка відповідно до Конституції та законів України утворена на підприємстві, в установі, організації на основі вільного вибору її членів з метою захисту їх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, незалежно від того, чи є така професійна спілка стороною колективного договору, угоди. Також наголошено, що професійні спілки, які діють на одному й тому ж підприємстві, в установі, організації, мають рівні права і є рівними перед законом, а питання про надання згоди на розірвання трудового договору з працівником у передбачених законом випадках і порядку вирішує професійна спілка, яка діє на підприємстві, в установі, організації, членом якої є працівник. Рішенням Конституційного Суду України (справа про відшкодування моральної шкоди Фондом соціального страхування)<sup>153</sup> надано офіційне тлумачення «в аспекті конституційного звернення положення частини третьої статті 34 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» треба розуміти як визначення порядку, процедури та розмірів відшкодування Фондом соціального страхування від нещасних випадків моральної (немайнової) шкоди, заподіяної умовами виробництва, в окремому випадку – лише у разі відсутності втрати потерпілим професійної працездатності. Зазначене положення не виключає обов'язку Фонду відшкодувати моральну шкоду, заподіяну умовами виробництва, в інших випадках, коли здійснення права застрахованих на відшкодування моральної (немайнової) шкоди, заподіяної умовами виробництва, має забезпечуватися Фондом на підставі статей 1, 5, 6, 13, 21 та частини третьої статті 28 цього Закону всім потерпілим, у то-

<sup>152</sup>Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття «професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації», використаного в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України (справа про профспілку, що діє на підприємстві): Рішення Конституційного Суду України від 29 жовтня 1998 року № 14-рп/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 45. – Стор. 56.

<sup>153</sup>Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України у Кіровоградській області про офіційне тлумачення положення частини третьої статті 34 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (справа про відшкодування моральної шкоди Фондом соціального страхування): Рішення Конституційного Суду України від 27 січня 2004 року № 1-рп/2004 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 5. – Ст. 250.



му числі в разі тимчасової, стійкої, часткової чи повної втрати професійної працездатності. Також Конституційний Суд України роз'яснив, що під шкодою, яка не спричинила втрати потерпілим професійної працездатності, треба розуміти таку шкоду, за якої не втрачається здатність працівника до роботи за своєю професією (фахом) і кваліфікацією або за іншою адекватною їй професією (фахом). Рішенням Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці»<sup>154</sup> визначено, що «в аспекті конституційного звернення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України у системному зв'язку з положеннями статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР зі змінами необхідно розуміти так, що у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці не обмежується будь-яким строком звернення працівника до суду з позовом про стягнення заробітної плати, яка йому належить, тобто усіх виплат, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством, зокрема й за час простою, який мав місце не з вини працівника, незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат». Рішенням 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<sup>1</sup> цього кодексу<sup>155</sup> вказано, що «в аспекті конституційного звернення положення частини першої статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 116, 117, 237<sup>1</sup> цього кодексу слід розуміти так, що для звернення працівника до суду із заявою про вирішення трудового спору щодо стягнення середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку при звільненні та про відшкодування завданої при цьому моральної шкоди встановлено тримісячний строк, перебіг якого розпочинається з дня, коли звільнений пра-

<sup>154</sup>Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці»: Рішення Конституційного Суду України від 15 жовтня № 8-рп/2013 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 83. – Ст. 3090.

<sup>155</sup>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<sup>1</sup> цього кодексу: Рішення Конституційного Суду України від 22 лютого 2012 року № 4-рп/2012 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 18. – Ст. 662.

му числі в разі тимчасової, стійкої, часткової чи повної втрати професійної працездатності. Також Конституційний Суд України роз'яснив, що під шкодою, яка не спричинила втрати потерпілим професійної працездатності, треба розуміти таку шкоду, за якої не втрачається здатність працівника до роботи за своєю професією (фахом) і кваліфікацією або за іншою адекватною їй професією (фахом). Рішенням Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці»<sup>154</sup> визначено, що «в аспекті конституційного звернення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України у системному зв'язку з положеннями статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР зі змінами необхідно розуміти так, що у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці не обмежується будь-яким строком звернення працівника до суду з позовом про стягнення заробітної плати, яка йому належить, тобто усіх виплат, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством, зокрема й за час простою, який мав місце не з вини працівника, незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат». Рішенням 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<sup>1</sup> цього кодексу<sup>155</sup> вказано, що «в аспекті конституційного звернення положення частини першої статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 116, 117, 237<sup>1</sup> цього кодексу слід розуміти так, що для звернення працівника до суду із заявою про вирішення трудового спору щодо стягнення середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку при звільненні та про відшкодування завданої при цьому моральної шкоди встановлено тримісячний строк, перебіг якого розпочинається з дня, коли звільнений пра-

<sup>154</sup>Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці»: Рішення Конституційного Суду України від 15 жовтня № 8-рп/2013 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 83. – Ст. 3090.

<sup>155</sup>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<sup>1</sup> цього кодексу: Рішення Конституційного Суду України від 22 лютого 2012 року № 4-рп/2012 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 18. – Ст. 662.

цівник дізнався або повинен був дізнатися про те, що власник або уповноважений ним орган, з вини якого сталася затримка виплати всіх належних при звільненні сум, фактично з ним розрахувався». Також Конституційним Судом України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України<sup>156</sup> надано офіційне тлумачення «в аспекті конституційного звернення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України слід розуміти так, що у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення сум індексації заробітної плати та компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати як складових належної працівнику заробітної плати без обмеження будь-яким строком незалежно від того, чи були такі суми нараховані роботодавцем».

Виходячи з цього, буде доречним наголосити, що рішення Конституційного Суду України, з огляду на їх конституційно-правову природу, забезпечують конституційність системи джерел трудового права. У зв'язку з цим до основних особливостей рішень Конституційного Суду України можна віднести наступні: 1) забезпечують конституційний контроль за системою джерел трудового права; 2) забезпечують конституційність (неконституційність) окремих джерел трудового права, їх положень; 3) містять офіційне тлумачення Конституції та законів України з питань праці; 4) підлягають багаторазовому застосуванню, мають загальнообов'язковий характер на території України; 5) є остаточними та не можуть бути оскарженими; 6) підлягають оприлюдненню; 7) характеризуються як допоміжні джерела трудового права.

По-друге, важливим кроком на шляху просування нашої держави по впровадженню європейських цінностей та стандартів з питань правосуддя стала ратифікація Конвенції Ради Європи про захист прав людини та основоположних свобод<sup>157</sup>. Цією Конвенцією було визнано право кожного на справедливий суд (ст. 6), тобто на справедливий і публічний розгляд справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом, який вирішить спір щодо його прав та обов'язків цивільного характеру або встановить обґрунтованість будь-якого висунутого проти нього кримінального обвинувачен-

<sup>156</sup>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: Рішення Конституційного Суду України від 15 жовтня 2013 року № 9-рп/2013 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 84. – Ст. 3118.

<sup>157</sup>Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17 липня 1997 року № 475/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 40. – Ст. 263.

цівник дізнався або повинен був дізнатися про те, що власник або уповноважений ним орган, з вини якого сталася затримка виплати всіх належних при звільненні сум, фактично з ним розрахувався». Також Конституційним Судом України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України<sup>156</sup> надано офіційне тлумачення «в аспекті конституційного звернення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України слід розуміти так, що у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення сум індексації заробітної плати та компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати як складових належної працівнику заробітної плати без обмеження будь-яким строком незалежно від того, чи були такі суми нараховані роботодавцем».

Виходячи з цього, буде доречним наголосити, що рішення Конституційного Суду України, з огляду на їх конституційно-правову природу, забезпечують конституційність системи джерел трудового права. У зв'язку з цим до основних особливостей рішень Конституційного Суду України можна віднести наступні: 1) забезпечують конституційний контроль за системою джерел трудового права; 2) забезпечують конституційність (неконституційність) окремих джерел трудового права, їх положень; 3) містять офіційне тлумачення Конституції та законів України з питань праці; 4) підлягають багаторазовому застосуванню, мають загальнообов'язковий характер на території України; 5) є остаточними та не можуть бути оскарженими; 6) підлягають оприлюдненню; 7) характеризуються як допоміжні джерела трудового права.

По-друге, важливим кроком на шляху просування нашої держави по впровадженню європейських цінностей та стандартів з питань правосуддя стала ратифікація Конвенції Ради Європи про захист прав людини та основоположних свобод<sup>157</sup>. Цією Конвенцією було визнано право кожного на справедливий суд (ст. 6), тобто на справедливий і публічний розгляд справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом, який вирішить спір щодо його прав та обов'язків цивільного характеру або встановить обґрунтованість будь-якого висунутого проти нього кримінального обвинувачен-

<sup>156</sup>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: Рішення Конституційного Суду України від 15 жовтня 2013 року № 9-рп/2013 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 84. – Ст. 3118.

<sup>157</sup>Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17 липня 1997 року № 475/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 40. – Ст. 263.

ня. Доречно наголосити, що судові рішення проголошуються публічно, але преса і публіка можуть бути не допущені в зал засідань протягом усього судового розгляду або його частини в інтересах моралі, громадського порядку чи національної безпеки в демократичному суспільстві, якщо того вимагають інтереси неповнолітніх або захист приватного життя сторін, або – тією мірою, що визнана судом суворо необхідною, – коли за особливих обставин публічність розгляду може зашкодити інтересам правосуддя. Серед новел Конвенції є запровадження Європейського суду з прав людини (ст. 19). Цей міжнародно-правовий акт передбачає, що для забезпечення дотримання Високими Договірними Сторонами їхніх зобов'язань за Конвенцією та протоколами до неї створюється Європейський суд з прав людини, який функціонує на постійній основі. Слід наголосити, що юрисдикція Суду поширюється на всі питання тлумачення і застосування Конвенції та протоколів до неї. Крім того, Суд може брати справу до розгляду лише після того, як було вичерпано всі національні засоби юридичного захисту, згідно із загально-визнаними принципами міжнародного права, і впродовж шести місяців від дати ухвалення остаточного рішення на національному рівні.

Доречно відзначити, що в Україні запроваджено законодавчий механізм виконання рішень Європейського суду з прав людини<sup>158</sup>. Суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику ЄСПЛ як джерело права. Практика ЄСПЛ формується. Як приклад, можна привести Рішення Європейського Суду з прав людини у справі «Олександр Волков проти України» (заява № 21722/11) з питань порушень положень Конвенції під час звільнення з посади судді Верховного Суду України<sup>159</sup>.

Виходячи з цього, буде доречним наголосити, що рішення ЄСПЛ з питань захисту трудових прав, з огляду на їх правову природу, забезпечують належний міжнародний судовий контроль за правильністю застосування актів трудового законодавства. У зв'язку з цим до основних особливостей рішень ЄСПЛ можна віднести наступні: 1) забезпечують міжнародний судовий контроль за системою актів трудового законодавства, трудових прав та свобод особи; 2) забезпечують формування єдиної судової практики з питань застосування актів трудового законодавства; 3) мають обов'язковий характер для суб'єктів владних повноважень та правовідносин з питань праці; 4) підлягають багаторазовому застосуванню; 5) є остаточними та не можуть бути оскарженими;

<sup>158</sup>Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України 23 лютого 2006 року № 3477-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 30. – Ст. 260.

<sup>159</sup>Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Олександр Волков проти України» (заява № 21722/11): Рішення від 27.05.2013 р. // Офіційний вісник України. – 2013. – № 89. – Ст. 3307.

ня. Доречно наголосити, що судові рішення проголошуються публічно, але преса і публіка можуть бути не допущені в зал засідань протягом усього судового розгляду або його частини в інтересах моралі, громадського порядку чи національної безпеки в демократичному суспільстві, якщо того вимагають інтереси неповнолітніх або захист приватного життя сторін, або – тією мірою, що визнана судом суворо необхідною, – коли за особливих обставин публічність розгляду може зашкодити інтересам правосуддя. Серед новел Конвенції є запровадження Європейського суду з прав людини (ст. 19). Цей міжнародно-правовий акт передбачає, що для забезпечення дотримання Високими Договірними Сторонами їхніх зобов'язань за Конвенцією та протоколами до неї створюється Європейський суд з прав людини, який функціонує на постійній основі. Слід наголосити, що юрисдикція Суду поширюється на всі питання тлумачення і застосування Конвенції та протоколів до неї. Крім того, Суд може брати справу до розгляду лише після того, як було вичерпано всі національні засоби юридичного захисту, згідно із загально-визнаними принципами міжнародного права, і впродовж шести місяців від дати ухвалення остаточного рішення на національному рівні.

Доречно відзначити, що в Україні запроваджено законодавчий механізм виконання рішень Європейського суду з прав людини<sup>158</sup>. Суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику ЄСПЛ як джерело права. Практика ЄСПЛ формується. Як приклад, можна привести Рішення Європейського Суду з прав людини у справі «Олександр Волков проти України» (заява № 21722/11) з питань порушень положень Конвенції під час звільнення з посади судді Верховного Суду України<sup>159</sup>.

Виходячи з цього, буде доречним наголосити, що рішення ЄСПЛ з питань захисту трудових прав, з огляду на їх правову природу, забезпечують належний міжнародний судовий контроль за правильністю застосування актів трудового законодавства. У зв'язку з цим до основних особливостей рішень ЄСПЛ можна віднести наступні: 1) забезпечують міжнародний судовий контроль за системою актів трудового законодавства, трудових прав та свобод особи; 2) забезпечують формування єдиної судової практики з питань застосування актів трудового законодавства; 3) мають обов'язковий характер для суб'єктів владних повноважень та правовідносин з питань праці; 4) підлягають багаторазовому застосуванню; 5) є остаточними та не можуть бути оскарженими;

<sup>158</sup>Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України 23 лютого 2006 року № 3477-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 30. – Ст. 260.

<sup>159</sup>Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Олександр Волков проти України» (заява № 21722/11): Рішення від 27.05.2013 р. // Офіційний вісник України. – 2013. – № 89. – Ст. 3307.

6) підлягають оприлюдненню; 7) виступають своєрідним орієнтиром удосконалення актів трудового законодавства під дією практики ЄСПЛ; 8) виступають як джерело трудового права.

По-третє, забезпеченню законності системи джерел трудового права покликаний сприяти Верховний Суд України – найвищий судовий орган у системі судів загальної юрисдикції (ст. 125 Конституції України, Закони України «Про судоустрій і статус суддів»<sup>160</sup>, «Про забезпечення права на справедливий суд»<sup>161</sup> тощо). Верховний Суд України є найвищим судовим органом у системі судів загальної юрисдикції України, який забезпечує єдність судової практики у порядку та спосіб, визначені процесуальним законом. Верховний Суд України відповідно до своїх повноважень: 1) здійснює правосуддя в порядку, встановленому процесуальним законом; 2) здійснює аналіз судової статистики, узагальнення судової практики; 3) надає висновки щодо проектів законодавчих актів, які стосуються судоустрою, судочинства, статусу суддів, виконання судових рішень та інших питань, пов'язаних із функціонуванням судової системи України; 4) надає висновок про наявність чи відсутність у діяннях, у яких звинувачується Президент України, ознак державної зради або іншого злочину; вносить за зверненням Верховної Ради України письмове подання про неможливість виконання Президентом України своїх повноважень за станом здоров'я; 5) звертається до Конституційного Суду України щодо конституційності законів, інших правових актів, а також щодо офіційного тлумачення Конституції та законів України; 6) забезпечує однакове застосування норм права судами різних спеціалізацій у порядку та спосіб, визначені процесуальним законом; 7) здійснює інші повноваження, визначені законом.

За змістом ЦПК України (ст. 353) Верховний Суд України переглядає судові рішення у цивільних справах виключно з підстав і в порядку, встановлених цим Кодексом. Також Кодексом передбачено (ст. 355), що заява про перегляд судових рішень у цивільних справах може бути подана виключно з підстав: по-перше, неоднакового застосування судом (судами) касаційної інстанції одних і тих самих норм матеріального права, що потягло ухвалення різних за змістом судових рішень у подібних правовідносинах; по-друге, встановлення міжнародною судовою установою, юрисдикція якої визнана Україною, порушення Україною міжнародних зобов'язань при вирішенні справи судом. При цьому варто наголосити, що згідно з нормами ЦПК України (ст. 360-7) висновок Верховного Суду України щодо застосування норми права, викладений

<sup>160</sup>Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 7 липня 2010 року № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – №№ 41–45. – Ст. 529.

<sup>161</sup>Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 12 лютого 2015 року № 192-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 15–20. – Ст. 132.

6) підлягають оприлюдненню; 7) виступають своєрідним орієнтиром удосконалення актів трудового законодавства під дією практики ЄСПЛ; 8) виступають як джерело трудового права.

По-третє, забезпеченню законності системи джерел трудового права покликаний сприяти Верховний Суд України – найвищий судовий орган у системі судів загальної юрисдикції (ст. 125 Конституції України, Закони України «Про судоустрій і статус суддів»<sup>160</sup>, «Про забезпечення права на справедливий суд»<sup>161</sup> тощо). Верховний Суд України є найвищим судовим органом у системі судів загальної юрисдикції України, який забезпечує єдність судової практики у порядку та спосіб, визначені процесуальним законом. Верховний Суд України відповідно до своїх повноважень: 1) здійснює правосуддя в порядку, встановленому процесуальним законом; 2) здійснює аналіз судової статистики, узагальнення судової практики; 3) надає висновки щодо проектів законодавчих актів, які стосуються судоустрою, судочинства, статусу суддів, виконання судових рішень та інших питань, пов'язаних із функціонуванням судової системи України; 4) надає висновок про наявність чи відсутність у діяннях, у яких звинувачується Президент України, ознак державної зради або іншого злочину; вносить за зверненням Верховної Ради України письмове подання про неможливість виконання Президентом України своїх повноважень за станом здоров'я; 5) звертається до Конституційного Суду України щодо конституційності законів, інших правових актів, а також щодо офіційного тлумачення Конституції та законів України; 6) забезпечує однакове застосування норм права судами різних спеціалізацій у порядку та спосіб, визначені процесуальним законом; 7) здійснює інші повноваження, визначені законом.

За змістом ЦПК України (ст. 353) Верховний Суд України переглядає судові рішення у цивільних справах виключно з підстав і в порядку, встановлених цим Кодексом. Також Кодексом передбачено (ст. 355), що заява про перегляд судових рішень у цивільних справах може бути подана виключно з підстав: по-перше, неоднакового застосування судом (судами) касаційної інстанції одних і тих самих норм матеріального права, що потягло ухвалення різних за змістом судових рішень у подібних правовідносинах; по-друге, встановлення міжнародною судовою установою, юрисдикція якої визнана Україною, порушення Україною міжнародних зобов'язань при вирішенні справи судом. При цьому варто наголосити, що згідно з нормами ЦПК України (ст. 360-7) висновок Верховного Суду України щодо застосування норми права, викладений

<sup>160</sup>Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 7 липня 2010 року № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – №№ 41–45. – Ст. 529.

<sup>161</sup>Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 12 лютого 2015 року № 192-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 15–20. – Ст. 132.

у його постанові, прийнятій за результатами розгляду справи з підстав, передбачених пунктами 1 і 2 частини першої статті 355 цього Кодексу, є обов'язковим для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права. Висновок щодо застосування норм права, викладений у постанові Верховного Суду України, має враховуватися іншими судами загальної юрисдикції при застосуванні таких норм права. Суд має право відступити від правової позиції, викладеної у висновках Верховного Суду України, з одночасним наведенням відповідних мотивів. Невиконання судових рішень тягне за собою відповідальність, установлену законом. Постанови Верховного Суду України, прийняті за результатами розгляду заяв про перегляд судового рішення, підлягають опублікуванню на офіційному веб-сайті Верховного Суду України не пізніше як через п'ятнадцять днів з дня їх прийняття. Сьогодні практика Верховного Суду України з цих питань активно формується.

Виходячи з цього, буде доречним наголосити, що рішення Верховного Суду з питань неоднакового застосування судами норм трудового права, з огляду на їх правову природу, забезпечують правомірність системи джерел. У зв'язку з цим до основних особливостей рішень Верховного Суду України можна віднести наступні: 1) забезпечують національний судовий контроль за системою джерел трудового права; 2) забезпечують формування єдиної судової практики з питань неоднакового застосування судами (судом) касаційної інстанції норм трудового права; 3) мають обов'язковий характер для суб'єктів владних повноважень, у тому числі судів з питань застосування відповідного нормативно-правового акту з питань праці; 4) підлягають багаторазовому застосуванню та підлягають фактичному врахуванню безпосередньо суб'єктами правовідносин з питань праці; 5) є остаточними та не можуть бути оскарженими; 6) підлягають оприлюдненню на офіційному веб-сайті Верховного Суду України; 7) характеризуються як допоміжні джерела трудового права.

За змістом чинного законодавства, Пленум Верховного Суду України є колегіальним органом, повноваження якого визначаються Конституцією України та цим Законом. До складу Пленуму Верховного Суду України входять усі судді Верховного Суду України. Пленум Верховного Суду України, відповідно до свої повноважень: 1) обирає на посади та звільняє з посад Голову Верховного Суду України, Першого заступника Голови Верховного Суду України, заступників Голови Верховного Суду України у порядку, встановленому цим Законом; 2) призначає на посаду з числа суддів Верховного Суду України за поданням Голови Верховного Суду України та звільняє з посади секретаря

у його постанові, прийнятій за результатами розгляду справи з підстав, передбачених пунктами 1 і 2 частини першої статті 355 цього Кодексу, є обов'язковим для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права. Висновок щодо застосування норм права, викладений у постанові Верховного Суду України, має враховуватися іншими судами загальної юрисдикції при застосуванні таких норм права. Суд має право відступити від правової позиції, викладеної у висновках Верховного Суду України, з одночасним наведенням відповідних мотивів. Невиконання судових рішень тягне за собою відповідальність, установлену законом. Постанови Верховного Суду України, прийняті за результатами розгляду заяв про перегляд судового рішення, підлягають опублікуванню на офіційному веб-сайті Верховного Суду України не пізніше як через п'ятнадцять днів з дня їх прийняття. Сьогодні практика Верховного Суду України з цих питань активно формується.

Виходячи з цього, буде доречним наголосити, що рішення Верховного Суду з питань неоднакового застосування судами норм трудового права, з огляду на їх правову природу, забезпечують правомірність системи джерел. У зв'язку з цим до основних особливостей рішень Верховного Суду України можна віднести наступні: 1) забезпечують національний судовий контроль за системою джерел трудового права; 2) забезпечують формування єдиної судової практики з питань неоднакового застосування судами (судом) касаційної інстанції норм трудового права; 3) мають обов'язковий характер для суб'єктів владних повноважень, у тому числі судів з питань застосування відповідного нормативно-правового акту з питань праці; 4) підлягають багаторазовому застосуванню та підлягають фактичному врахуванню безпосередньо суб'єктами правовідносин з питань праці; 5) є остаточними та не можуть бути оскарженими; 6) підлягають оприлюдненню на офіційному веб-сайті Верховного Суду України; 7) характеризуються як допоміжні джерела трудового права.

За змістом чинного законодавства, Пленум Верховного Суду України є колегіальним органом, повноваження якого визначаються Конституцією України та цим Законом. До складу Пленуму Верховного Суду України входять усі судді Верховного Суду України. Пленум Верховного Суду України, відповідно до свої повноважень: 1) обирає на посади та звільняє з посад Голову Верховного Суду України, Першого заступника Голови Верховного Суду України, заступників Голови Верховного Суду України у порядку, встановленому цим Законом; 2) призначає на посаду з числа суддів Верховного Суду України за поданням Голови Верховного Суду України та звільняє з посади секретаря

ря Пленуму Верховного Суду України; 3) заслушує інформацію Голови Верховного Суду України, Першого заступника Голови Верховного Суду України, заступників Голови Верховного Суду України про їх діяльність; 4) надає висновки щодо проектів законодавчих актів, які стосуються судової системи та діяльності Верховного Суду України; 5) приймає рішення про звернення до Конституційного Суду України з питань конституційності законів та інших правових актів, а також щодо офіційного тлумачення Конституції та законів України; 6) надає висновок про наявність чи відсутність у діяннях, в яких звинувачується Президент України, ознак державної зради або іншого злочину; вносить за зверненням Верховної Ради України письмове подання про неможливість виконання Президентом України своїх повноважень за станом здоров'я; 7) затверджує Регламент Пленуму Верховного Суду України; 8) розглядає та вирішує інші питання, віднесені законом до його повноважень.

Як відомо, свого часу Пленум Верховного Суду України наділявся повноваженнями щодо надання керівних роз'яснень з питань застосування законодавства<sup>162</sup>. У зв'язку з цим Пленумом Верховного Суду України було ухвалено низку постанов з вищезазначених питань. Насамперед до таких актів варто віднести Постанову Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів»<sup>163</sup>, на підставі якої узагальнено судову практику з питань застосування окремих положень КЗпП України щодо укладення, виконання та припинення дії трудового договору. Постановою Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя»<sup>164</sup> надано керівні роз'яснення, виходячи з того, що Конституцією України кожній людині гарантовано право звернутись до суду для захисту своїх конституційних прав і свобод. Конституція має найвищу юридичну силу, а її норми є нормами прямої дії. Це зобов'язує суди при розгляді конкретних справ керуватись насамперед нормами Конституції України. Постановою Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці»<sup>165</sup>

<sup>162</sup>Про судоустрій Української РСР: Закон Української РСР від 5 червня 1981 року № 2022-X // Відомості Верховної Ради. – 1981. – № 24. – Ст. 357; Про судоустрій України: Закон України від 7 лютого 2002 року № 3018-III // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – №№ 27–28. – Ст. 180.

<sup>163</sup>Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

<sup>164</sup>Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 року № 9 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.

<sup>165</sup>Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 13 вересня 1999 року № 13 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>.

ря Пленуму Верховного Суду України; 3) заслушує інформацію Голови Верховного Суду України, Першого заступника Голови Верховного Суду України, заступників Голови Верховного Суду України про їх діяльність; 4) надає висновки щодо проектів законодавчих актів, які стосуються судової системи та діяльності Верховного Суду України; 5) приймає рішення про звернення до Конституційного Суду України з питань конституційності законів та інших правових актів, а також щодо офіційного тлумачення Конституції та законів України; 6) надає висновок про наявність чи відсутність у діяннях, в яких звинувачується Президент України, ознак державної зради або іншого злочину; вносить за зверненням Верховної Ради України письмове подання про неможливість виконання Президентом України своїх повноважень за станом здоров'я; 7) затверджує Регламент Пленуму Верховного Суду України; 8) розглядає та вирішує інші питання, віднесені законом до його повноважень.

Як відомо, свого часу Пленум Верховного Суду України наділявся повноваженнями щодо надання керівних роз'яснень з питань застосування законодавства<sup>162</sup>. У зв'язку з цим Пленумом Верховного Суду України було ухвалено низку постанов з вищезазначених питань. Насамперед до таких актів варто віднести Постанову Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів»<sup>163</sup>, на підставі якої узагальнено судову практику з питань застосування окремих положень КЗпП України щодо укладення, виконання та припинення дії трудового договору. Постановою Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя»<sup>164</sup> надано керівні роз'яснення, виходячи з того, що Конституцією України кожній людині гарантовано право звернутись до суду для захисту своїх конституційних прав і свобод. Конституція має найвищу юридичну силу, а її норми є нормами прямої дії. Це зобов'язує суди при розгляді конкретних справ керуватись насамперед нормами Конституції України. Постановою Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці»<sup>165</sup>

<sup>162</sup>Про судоустрій Української РСР: Закон Української РСР від 5 червня 1981 року № 2022-X // Відомості Верховної Ради. – 1981. – № 24. – Ст. 357; Про судоустрій України: Закон України від 7 лютого 2002 року № 3018-III // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – №№ 27–28. – Ст. 180.

<sup>163</sup>Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

<sup>164</sup>Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 року № 9 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.

<sup>165</sup>Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 13 вересня 1999 року № 13 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>.

надано керівні роз'яснення щодо застосування законодавства про оплату праці, виходячи з того, що деякі суди допускають помилки в застосуванні законодавства, яке регулює це питання, іноді за його нормами вирішують спори, що виникають з цивільних правовідносин, зокрема про стягнення дивідендів, виплату паїв та часток із майна кооперативів, колективних, орендних підприємств, господарських товариств тощо.

У зв'язку з цим до основних особливостей постанов Пленуму Верховного Суду України можна віднести наступні: 1) забезпечують судовий контроль за функціонуванням системою джерел трудового права; 2) забезпечують формування єдиної судової практики з питань застосування трудового законодавства; 3) мають рекомендаційний характер для суб'єктів владних повноважень і правовідносин з питань праці; 4) підлягають багаторазовому застосуванню з питань праці; 5) є остаточними та не можуть бути оскарженими; 6) підлягають як правило, оприлюдненню; 7) характеризуються як допоміжні джерела трудового права.

Слід відзначити, що судова практика Верховного Суду України щодо реалізації повноважень з питань перегляду справ у разі неоднозначного застосування норм трудового права не має цілісного характеру, що негативно позначається на її доступності. Логічно, щоб відповідні рішення Верховного Суду України мали більшу сферу оприлюднення. Як варіант підвищення ефективності впливу Верховного Суду України на судову практику, видається доцільним легалізувати повноваження Пленуму щодо надання офіційних роз'яснень положень законодавства.

Окрему ланку у системі судів загальної юрисдикції відіграють адміністративні суди, тобто суди загальної юрисдикції, до компетенції яких віднесено розгляд і вирішення адміністративних справ у порядку, передбаченому КАС України. Як відомо, завданням адміністративного судочинства є захист прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб у сфері публічно-правових відносин від порушень з боку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їхніх посадових і службових осіб, інших суб'єктів при здійсненні ними владних управлінських функцій на основі законодавства, в тому числі на виконання делегованих повноважень шляхом справедливого, неупередженого та своєчасного розгляду адміністративних справ. При цьому до адміністративних судів можуть бути оскаржені будь-які рішення, дії чи бездіяльність суб'єктів владних повноважень, крім випадків, коли щодо таких рішень, дій чи бездіяльності Конституцією чи законами України встановлено інший порядок судового провадження. За змістом КАС України (ст. 17) юрисдикція адміністративних судів поширюється на правовідносини, що виникають у зв'язку із здійсненням суб'єктом владних повноважень владних управлінських функцій, а та-

надано керівні роз'яснення щодо застосування законодавства про оплату праці, виходячи з того, що деякі суди допускають помилки в застосуванні законодавства, яке регулює це питання, іноді за його нормами вирішують спори, що виникають з цивільних правовідносин, зокрема про стягнення дивідендів, виплату паїв та часток із майна кооперативів, колективних, орендних підприємств, господарських товариств тощо.

У зв'язку з цим до основних особливостей постанов Пленуму Верховного Суду України можна віднести наступні: 1) забезпечують судовий контроль за функціонуванням системою джерел трудового права; 2) забезпечують формування єдиної судової практики з питань застосування трудового законодавства; 3) мають рекомендаційний характер для суб'єктів владних повноважень і правовідносин з питань праці; 4) підлягають багаторазовому застосуванню з питань праці; 5) є остаточними та не можуть бути оскарженими; 6) підлягають як правило, оприлюдненню; 7) характеризуються як допоміжні джерела трудового права.

Слід відзначити, що судова практика Верховного Суду України щодо реалізації повноважень з питань перегляду справ у разі неоднозначного застосування норм трудового права не має цілісного характеру, що негативно позначається на її доступності. Логічно, щоб відповідні рішення Верховного Суду України мали більшу сферу оприлюднення. Як варіант підвищення ефективності впливу Верховного Суду України на судову практику, видається доцільним легалізувати повноваження Пленуму щодо надання офіційних роз'яснень положень законодавства.

Окрему ланку у системі судів загальної юрисдикції відіграють адміністративні суди, тобто суди загальної юрисдикції, до компетенції яких віднесено розгляд і вирішення адміністративних справ у порядку, передбаченому КАС України. Як відомо, завданням адміністративного судочинства є захист прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб у сфері публічно-правових відносин від порушень з боку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їхніх посадових і службових осіб, інших суб'єктів при здійсненні ними владних управлінських функцій на основі законодавства, в тому числі на виконання делегованих повноважень шляхом справедливого, неупередженого та своєчасного розгляду адміністративних справ. При цьому до адміністративних судів можуть бути оскаржені будь-які рішення, дії чи бездіяльність суб'єктів владних повноважень, крім випадків, коли щодо таких рішень, дій чи бездіяльності Конституцією чи законами України встановлено інший порядок судового провадження. За змістом КАС України (ст. 17) юрисдикція адміністративних судів поширюється на правовідносини, що виникають у зв'язку із здійсненням суб'єктом владних повноважень владних управлінських функцій, а та-

кож у зв'язку з публічним формуванням суб'єкта владних повноважень шляхом виборів або референдуму. Також юрисдикція адміністративних судів поширюється на публічно-правові спори, зокрема: 1) спори фізичних чи юридичних осіб із суб'єктом владних повноважень щодо оскарження його рішень (нормативно-правових актів чи правових актів індивідуальної дії), дій чи бездіяльності; 2) спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби; 3) спори між суб'єктами владних повноважень з приводу реалізації їхньої компетенції у сфері управління, у тому числі делегованих повноважень; 4) спори, що виникають з приводу укладання, виконання, припинення, скасування чи визнання нечинними адміністративних договорів; 5) спори за зверненням суб'єкта владних повноважень у випадках, встановлених Конституцією та законами України; 6) спори щодо правовідносин, пов'язаних з виборчим процесом чи процесом референдуму; 7) спори фізичних чи юридичних осіб із розпорядником публічної інформації щодо оскарження його рішень, дій чи бездіяльності у частині доступу до публічної інформації. Водночас юрисдикція адміністративних судів не поширюється на публічно-правові справи: 1) що віднесені до юрисдикції Конституційного Суду України; 2) що належить вирішувати в порядку кримінального судочинства; 3) про накладення адміністративних стягнень; 4) щодо відносин, які відповідно до закону, статуту (положення) об'єднання громадян віднесені до його внутрішньої діяльності або виключної компетенції.

Враховуючи зазначене, та з урахуванням вимог КАС України (ст.ст. 171–171-1), адміністративні суди здійснюють судовий контроль за правомірністю (законністю) окремих актів трудового законодавства, зокрема, постанов Верховної Ради України, указів та розпоряджень Президента України, постанов та розпоряджень Кабінету Міністрів України, постанов Верховної Ради АРК; нормативно-правових актів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів АРК, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, інших суб'єктів владних повноважень.

У зв'язку з цим до основних особливостей рішень адміністративних судів з питань забезпечення правомірності (законності) актів трудового законодавства можна віднести наступні: 1) забезпечують судовий контроль за правомірністю (законністю) системи актів трудового права (крім Конституції, законів та міжнародних договорів); 2) забезпечують визнання неправомірними (незаконними) окремих актів трудового законодавства, які були ухвалені (видані) з порушеннями актів законодавства вищої юридичної сили; 3) мають обов'язковий характер для суб'єктів владних повноважень і правовідносин з питань праці;

кож у зв'язку з публічним формуванням суб'єкта владних повноважень шляхом виборів або референдуму. Також юрисдикція адміністративних судів поширюється на публічно-правові спори, зокрема: 1) спори фізичних чи юридичних осіб із суб'єктом владних повноважень щодо оскарження його рішень (нормативно-правових актів чи правових актів індивідуальної дії), дій чи бездіяльності; 2) спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби; 3) спори між суб'єктами владних повноважень з приводу реалізації їхньої компетенції у сфері управління, у тому числі делегованих повноважень; 4) спори, що виникають з приводу укладання, виконання, припинення, скасування чи визнання нечинними адміністративних договорів; 5) спори за зверненням суб'єкта владних повноважень у випадках, встановлених Конституцією та законами України; 6) спори щодо правовідносин, пов'язаних з виборчим процесом чи процесом референдуму; 7) спори фізичних чи юридичних осіб із розпорядником публічної інформації щодо оскарження його рішень, дій чи бездіяльності у частині доступу до публічної інформації. Водночас юрисдикція адміністративних судів не поширюється на публічно-правові справи: 1) що віднесені до юрисдикції Конституційного Суду України; 2) що належить вирішувати в порядку кримінального судочинства; 3) про накладення адміністративних стягнень; 4) щодо відносин, які відповідно до закону, статуту (положення) об'єднання громадян віднесені до його внутрішньої діяльності або виключної компетенції.

Враховуючи зазначене, та з урахуванням вимог КАС України (ст.ст. 171–171-1), адміністративні суди здійснюють судовий контроль за правомірністю (законністю) окремих актів трудового законодавства, зокрема, постанов Верховної Ради України, указів та розпоряджень Президента України, постанов та розпоряджень Кабінету Міністрів України, постанов Верховної Ради АРК; нормативно-правових актів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів АРК, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, інших суб'єктів владних повноважень.

У зв'язку з цим до основних особливостей рішень адміністративних судів з питань забезпечення правомірності (законності) актів трудового законодавства можна віднести наступні: 1) забезпечують судовий контроль за правомірністю (законністю) системи актів трудового права (крім Конституції, законів та міжнародних договорів); 2) забезпечують визнання неправомірними (незаконними) окремих актів трудового законодавства, які були ухвалені (видані) з порушеннями актів законодавства вищої юридичної сили; 3) мають обов'язковий характер для суб'єктів владних повноважень і правовідносин з питань праці;



4) підлягають багаторазовому застосуванню з питань праці; 5) можуть бути оскаржені у порядку, передбаченому КАС України; 6) як правило, підлягають оприлюдненню; 7) характеризуються як допоміжні джерела трудового права.

### 2.7. Поняття, ознаки та класифікація суб'єктів трудового права

Сучасне трудове право у системі галузей права вирізняє серед інших особливостей специфічний суб'єктний склад, оскільки: по-перше, забезпечує практичну реалізацію трудових прав та обов'язків; по-друге, відображає правові властивості учасників відносин з питань праці; по-третє, сприяє перетворенню відносин з питань праці у відповідні правовідносини; по-четверте, сприяє активному функціонуванню правовідносин з питань праці.

Доречно наголосити на тому, що в теорії права поняття «суб'єкт права – особа чи організація, за якими держава визнає здатність бути носіями суб'єктивних прав і юридичних обов'язків»<sup>166</sup>. Подібні підходи застосовуються у теорії трудового права. Професори М. І. Іншин, В. І. Щербина підкреслюють, що суб'єкти трудового права – це фізичні особи чи організації, які відповідно до закону наділені здатністю мати та здійснювати безпосередньо або через представника суб'єктивні права та нести юридичні обов'язки<sup>167</sup>. Професор К. Ю. Мельник наголошує на тому, що суб'єкти трудового права – це учасники трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, які на підставі трудового законодавства мають трудові права та обов'язки<sup>168</sup>. Підтримуючи такі підходи, доречно буде вказати на те, що суб'єкти трудового права характеризуються тим, що вони виступають: а) носіями прав та обов'язків, які впливають із змісту норм трудового права; б) можуть виступати носіями повноважень з питань праці відповідно до закону; в) можуть виступати суб'єктами понесення юридичної відповідальності за вчинення правопорушень з питань праці; г) можуть вступати у правовідносини з питань праці безпосередньо або через уповноважених представників (осіб).

**Суб'єкти трудового права** – це учасники суспільних відносин, які наділяються можливістю мати, здійснювати (набувати, реалізовувати) трудові права та обов'язки, а у випадках, визначених законом, повноваження з питань праці, а також нести юридичну відповідальність за вчинення правопорушень.

<sup>166</sup>Теорія держави і права. Академічний курс: Підручник / За ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – С. 438.

<sup>167</sup>Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х.: Діса плюс, 2014. – С. 93.

<sup>168</sup>Трудове право України: підручник / К. Ю. Мельник. – Х.: Діса плюс, 2014. – С. 61.

4) підлягають багаторазовому застосуванню з питань праці; 5) можуть бути оскаржені у порядку, передбаченому КАС України; 6) як правило, підлягають оприлюдненню; 7) характеризуються як допоміжні джерела трудового права.

### 2.7. Поняття, ознаки та класифікація суб'єктів трудового права

Сучасне трудове право у системі галузей права вирізняє серед інших особливостей специфічний суб'єктний склад, оскільки: по-перше, забезпечує практичну реалізацію трудових прав та обов'язків; по-друге, відображає правові властивості учасників відносин з питань праці; по-третє, сприяє перетворенню відносин з питань праці у відповідні правовідносини; по-четверте, сприяє активному функціонуванню правовідносин з питань праці.

Доречно наголосити на тому, що в теорії права поняття «суб'єкт права – особа чи організація, за якими держава визнає здатність бути носіями суб'єктивних прав і юридичних обов'язків»<sup>166</sup>. Подібні підходи застосовуються у теорії трудового права. Професори М. І. Іншин, В. І. Щербина підкреслюють, що суб'єкти трудового права – це фізичні особи чи організації, які відповідно до закону наділені здатністю мати та здійснювати безпосередньо або через представника суб'єктивні права та нести юридичні обов'язки<sup>167</sup>. Професор К. Ю. Мельник наголошує на тому, що суб'єкти трудового права – це учасники трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, які на підставі трудового законодавства мають трудові права та обов'язки<sup>168</sup>. Підтримуючи такі підходи, доречно буде вказати на те, що суб'єкти трудового права характеризуються тим, що вони виступають: а) носіями прав та обов'язків, які впливають із змісту норм трудового права; б) можуть виступати носіями повноважень з питань праці відповідно до закону; в) можуть виступати суб'єктами понесення юридичної відповідальності за вчинення правопорушень з питань праці; г) можуть вступати у правовідносини з питань праці безпосередньо або через уповноважених представників (осіб).

**Суб'єкти трудового права** – це учасники суспільних відносин, які наділяються можливістю мати, здійснювати (набувати, реалізовувати) трудові права та обов'язки, а у випадках, визначених законом, повноваження з питань праці, а також нести юридичну відповідальність за вчинення правопорушень.

<sup>166</sup>Теорія держави і права. Академічний курс: Підручник / За ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – С. 438.

<sup>167</sup>Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х.: Діса плюс, 2014. – С. 93.

<sup>168</sup>Трудове право України: підручник / К. Ю. Мельник. – Х.: Діса плюс, 2014. – С. 61.

Суб'єкти трудового права характеризуються специфічним правовим положенням (становищем). Його основними елементами виступають: трудова правоздатність; трудова дієздатність; трудова деліктоздатність; система трудових прав та обов'язків; система повноважень з питань праці (допоміжний елемент). Сукупність правових властивостей, які відображають правове становище суб'єктів трудового права, уособлює їх правосуб'єктність (трудова правосуб'єктність). Саме правосуб'єктність дозволяє суб'єктам трудового права вступати у правовідносини з питань праці.

Основними особливостями суб'єктів трудового права є наступні:

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

Слід підкреслити, що виходячи з достатньо широкого кола суб'єктів трудового права, можна застосовувати різні критерії класифікації. Найбільш прийнятні зводяться до таких.

Суб'єкти трудового права можна класифікувати на індивідуальні та колективні.

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

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

Головні суб'єкти трудового права – це суб'єкти трудових відносин, які виникають на підставі трудового договору. Адже саме трудові відносини посідають центральне місце в структурі предмета правового регулювання трудового права. Головними суб'єктами трудового права є працівник і роботодавець. Слід додати, що саме правосуб'єктність працівника та роботодавця виступає правовим базисом розвитку правового становища інших суб'єктів трудового права.

Суб'єкти трудового права характеризуються специфічним правовим положенням (становищем). Його основними елементами виступають: трудова правоздатність; трудова дієздатність; трудова деліктоздатність; система трудових прав та обов'язків; система повноважень з питань праці (допоміжний елемент). Сукупність правових властивостей, які відображають правове становище суб'єктів трудового права, уособлює їх правосуб'єктність (трудова правосуб'єктність). Саме правосуб'єктність дозволяє суб'єктам трудового права вступати у правовідносини з питань праці.

Основними особливостями суб'єктів трудового права є наступні:

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

Слід підкреслити, що виходячи з достатньо широкого кола суб'єктів трудового права, можна застосовувати різні критерії класифікації. Найбільш прийнятні зводяться до таких.

Суб'єкти трудового права можна класифікувати на індивідуальні та колективні.

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

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

Головні суб'єкти трудового права – це суб'єкти трудових відносин, які виникають на підставі трудового договору. Адже саме трудові відносини посідають центральне місце в структурі предмета правового регулювання трудового права. Головними суб'єктами трудового права є працівник і роботодавець. Слід додати, що саме правосуб'єктність працівника та роботодавця виступає правовим базисом розвитку правового становища інших суб'єктів трудового права.

Допоміжні суб'єкти трудового права – це суб'єкти, які формуються під правовим впливом працівників чи роботодавця або покликані сприяти чи забезпечувати здійснення ними прав та обов'язків з питань праці.

КЗпП та інші акти трудового законодавства України не визначають системи суб'єктів трудового права. Проект ТК (ст. 19) передбачає, що сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець. Разом із тим, суб'єктами, які можуть брати участь у трудових відносинах, є: 1) професійні спілки, їх об'єднання, а в колективних трудових відносинах за відсутності профспілкової організації – вільно обрані працівниками представники (представник); 2) організації роботодавців та їх об'єднання; 3) інші суб'єкти, визначені цим Кодексом. Очевидно, що такий достатньо поверховий підхід не відповідає сучасній стратегії кодифікації трудового законодавства, яка передбачає чітке та однозначне закріплення положень щодо суб'єктів трудового права.

Перспективним завданням новітньої кодифікації трудового законодавства видається чітке, прозоре і доступне законодавче визначення правового положення (становища) головних та допоміжних суб'єктів трудового права у майбутньому ТК України.

## 2.8. Головні суб'єкти трудового права

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

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

Допоміжні суб'єкти трудового права – це суб'єкти, які формуються під правовим впливом працівників чи роботодавця або покликані сприяти чи забезпечувати здійснення ними прав та обов'язків з питань праці.

КЗпП та інші акти трудового законодавства України не визначають системи суб'єктів трудового права. Проект ТК (ст. 19) передбачає, що сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець. Разом із тим, суб'єктами, які можуть брати участь у трудових відносинах, є: 1) професійні спілки, їх об'єднання, а в колективних трудових відносинах за відсутності профспілкової організації – вільно обрані працівниками представники (представник); 2) організації роботодавців та їх об'єднання; 3) інші суб'єкти, визначені цим Кодексом. Очевидно, що такий достатньо поверховий підхід не відповідає сучасній стратегії кодифікації трудового законодавства, яка передбачає чітке та однозначне закріплення положень щодо суб'єктів трудового права.

Перспективним завданням новітньої кодифікації трудового законодавства видається чітке, прозоре і доступне законодавче визначення правового положення (становища) головних та допоміжних суб'єктів трудового права у майбутньому ТК України.

## 2.8. Головні суб'єкти трудового права

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

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

згідно з трудовим договором (контрактом) (ст. 1 Закону України «Про охорону праці»). За проектом ТК (ст. 19) працівником є фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору. Отже, **працівник** – це фізична особа, яка уклала трудовий договір з роботодавцем та приступила до його виконання. Основними ознаками працівника є наступні: а) отримання статусу фізичної особи, незалежно від громадянства; б) досягнення встановленого віку та інших умов вступу в трудові відносини; в) володіння правосуб'єктністю, що дозволяє вступати в трудові правовідносини; г) наявність факту реалізації природної здатності до праці шляхом здійснення права на працю; г) укладення трудового договору та набрання ним чинності; д) наявність факту виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором; е) як правило, особиста участь у трудових правовідносинах за трудовим договором.

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

Основними умовами набуття юридичної здатності до праці є такі, як: а) вікова; б) про психічну зрілість; в) трудоправа; г) вольова.

Вікова умова набуття юридичної здатності до праці означає, що особа має досягнути мінімального або іншого віку, передбаченого чинним законодавством. КЗпП України (ст. 188) встановлює, що не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Разом із тим, у розвиток низки конвенцій та рекомендацій МОП, Кодекс встановлює два винятки. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Крім того, для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. Тобто мінімальний вік прийняття на роботу (укладення трудо-

згідно з трудовим договором (контрактом) (ст. 1 Закону України «Про охорону праці»). За проектом ТК (ст. 19) працівником є фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору. Отже, **працівник** – це фізична особа, яка уклала трудовий договір з роботодавцем та приступила до його виконання. Основними ознаками працівника є наступні: а) отримання статусу фізичної особи, незалежно від громадянства; б) досягнення встановленого віку та інших умов вступу в трудові відносини; в) володіння правосуб'єктністю, що дозволяє вступати в трудові правовідносини; г) наявність факту реалізації природної здатності до праці шляхом здійснення права на працю; г) укладення трудового договору та набрання ним чинності; д) наявність факту виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором; е) як правило, особиста участь у трудових правовідносинах за трудовим договором.

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

Основними умовами набуття юридичної здатності до праці є такі, як: а) вікова; б) про психічну зрілість; в) трудоправа; г) вольова.

Вікова умова набуття юридичної здатності до праці означає, що особа має досягнути мінімального або іншого віку, передбаченого чинним законодавством. КЗпП України (ст. 188) встановлює, що не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Разом із тим, у розвиток низки конвенцій та рекомендацій МОП, Кодекс встановлює два винятки. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Крім того, для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. Тобто мінімальний вік прийняття на роботу (укладення трудо-

вого договору) в Україні становить чотирнадцять років. Для окремих категорій робіт (професій, посад), виходячи з їх суспільної або державної значимості, необхідності врахування інтересів працюючих, на підставі закону може встановлюватись інша вікова умова. Дещо інші критерії вікової умови пропонуються в проекті ТК, за яким в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання. Пропонований підхід видається дещо вразливим, оскільки повною мірою не відповідає принципу заборони дитячої праці та такій умові юридичної здатності до праці, як психічна зрілість.

Умова про психічну зрілість юридичної здатності до праці означає, що особа може усвідомлювати свої дії у трудових відносинах, керувати ними, давати їм належну оцінку. КЗпП України не називає цю умову, однак у цивільних відносинах фізична особа може бути визнана судом недієздатною, якщо вона внаслідок хронічного, стійкого психічного розладу не здатна усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними (ст. 39 ЦК України). З метою підвищення ефективності трудових відносин, захисту прав та інтересів особи з питань праці, зазначену умову логічно було б легалізувати у процесі кодифікації трудового законодавства.

Трудоправа умова юридичної здатності до праці означає наявність в особи достатніх моральних, ділових, і професійних якостей для належного виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором. Крім того, ця умова означає здатність особи працювати у певному правовому режимі відповідно до внутрішнього трудового розпорядку. Слід зауважити, що трудоправа умова може передбачати та включати інші вимоги, необхідні для виконання певних видів робіт (професій, посад) відповідно до закону.

Вольова умова юридичної здатності до праці означає, що особа стає працівником виключно на підставі трудового договору, яким оформлюються трудові відносини.

Трудова правосуб'єктність працівника включає такі елементи, як: правоздатність, дієздатність та деліктоздатність, а також трудові права та обов'язки, соціально-трудова гарантії (допоміжні елементи). Усі елементи правосуб'єктності працівника виникають одночасно, виходячи з наявності в особи працездатності у правовому сенсі.

Ядром правового становища працівника є система трудових прав та обов'язків.

вого договору) в Україні становить чотирнадцять років. Для окремих категорій робіт (професій, посад), виходячи з їх суспільної або державної значимості, необхідності врахування інтересів працюючих, на підставі закону може встановлюватись інша вікова умова. Дещо інші критерії вікової умови пропонуються в проекті ТК, за яким в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання. Пропонований підхід видається дещо вразливим, оскільки повною мірою не відповідає принципу заборони дитячої праці та такій умові юридичної здатності до праці, як психічна зрілість.

Умова про психічну зрілість юридичної здатності до праці означає, що особа може усвідомлювати свої дії у трудових відносинах, керувати ними, давати їм належну оцінку. КЗпП України не називає цю умову, однак у цивільних відносинах фізична особа може бути визнана судом недієздатною, якщо вона внаслідок хронічного, стійкого психічного розладу не здатна усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними (ст. 39 ЦК України). З метою підвищення ефективності трудових відносин, захисту прав та інтересів особи з питань праці, зазначену умову логічно було б легалізувати у процесі кодифікації трудового законодавства.

Трудоправа умова юридичної здатності до праці означає наявність в особи достатніх моральних, ділових, і професійних якостей для належного виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором. Крім того, ця умова означає здатність особи працювати у певному правовому режимі відповідно до внутрішнього трудового розпорядку. Слід зауважити, що трудоправа умова може передбачати та включати інші вимоги, необхідні для виконання певних видів робіт (професій, посад) відповідно до закону.

Вольова умова юридичної здатності до праці означає, що особа стає працівником виключно на підставі трудового договору, яким оформлюються трудові відносини.

Трудова правосуб'єктність працівника включає такі елементи, як: правоздатність, дієздатність та деліктоздатність, а також трудові права та обов'язки, соціально-трудова гарантії (допоміжні елементи). Усі елементи правосуб'єктності працівника виникають одночасно, виходячи з наявності в особи працездатності у правовому сенсі.

Ядром правового становища працівника є система трудових прав та обов'язків.

Враховуючи положення Конституції, КЗпП, інших актів трудового законодавства України, до основних прав працівників можна віднести наступні: 1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин; 2) право на зайнятість і працевлаштування; 3) право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення; 4) право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист; 5) право на захист від безробіття; 6) право на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації; 7) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами; 8) право працюючих жінок на особливий захист материнства; 9) право осіб з інвалідністю та інших осіб, які повною мірою є неконкурентоспроможними на ринку праці, на трудову реабілітацію та професійну адаптацію; 10) право працівників-мігрантів на захист їхніх трудових прав; 11) право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними; 12) право на охорону праці, включаючи право на належні, безпечні і здорові умови праці; 13) право на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату; 14) право на своєчасну виплату заробітної плати в повному розмірі; 15) право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором; 16) право на забезпечення державних гарантій і компенсацій; 17) право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 18) право на робочий час не більше встановленої законом тривалості; 19) право на відпочинок; 20) право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів, а також трудового договору; 21) право на об'єднання у колектив працівників (трудоий колектив) або професійну спілку; 22) право на участь у веденні колективних переговорів; 23) право на заохочення з питань праці; 24) право на страйк; 25) право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; 26) право на захист від незаконного звільнення; 27) право на звернення до роботодавця, інших уповноважених суб'єктів та органів з питань праці; 28) право на захист своїх трудових прав у національних та міжнародних юрисдикційних органах. Трудові права працівників можуть визначатися, конкретизуватися на підставі актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів тощо.

Враховуючи положення Конституції, КЗпП, інших актів трудового законодавства України, до основних прав працівників можна віднести наступні: 1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин; 2) право на зайнятість і працевлаштування; 3) право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення; 4) право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист; 5) право на захист від безробіття; 6) право на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації; 7) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами; 8) право працюючих жінок на особливий захист материнства; 9) право осіб з інвалідністю та інших осіб, які повною мірою є неконкурентоспроможними на ринку праці, на трудову реабілітацію та професійну адаптацію; 10) право працівників-мігрантів на захист їхніх трудових прав; 11) право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними; 12) право на охорону праці, включаючи право на належні, безпечні і здорові умови праці; 13) право на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату; 14) право на своєчасну виплату заробітної плати в повному розмірі; 15) право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором; 16) право на забезпечення державних гарантій і компенсацій; 17) право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 18) право на робочий час не більше встановленої законом тривалості; 19) право на відпочинок; 20) право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів, а також трудового договору; 21) право на об'єднання у колектив працівників (трудоий колектив) або професійну спілку; 22) право на участь у веденні колективних переговорів; 23) право на заохочення з питань праці; 24) право на страйк; 25) право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; 26) право на захист від незаконного звільнення; 27) право на звернення до роботодавця, інших уповноважених суб'єктів та органів з питань праці; 28) право на захист своїх трудових прав у національних та міжнародних юрисдикційних органах. Трудові права працівників можуть визначатися, конкретизуватися на підставі актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів тощо.

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

Соціально-трудові гарантії працівника включають систему передбачених нормами трудового права мінімальних стандартів, переваг та пільг, які надаються працівнику в трудових відносинах. Вони покликані посилювати дієвість та ефективність системи трудових прав. Соціально-трудові гарантії, як допоміжний елемент трудової правосуб'єктності працівника, можуть визначатися на підставі актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів та трудового договору.

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

У трудових правовідносинах працівники несуть дисциплінарну (ст.ст. 147–152 КЗпП України) та матеріальну відповідальність (ст.ст. 130–138 КЗпП України) за вчинення трудових правопорушень.

Припинення трудової правосуб'єктності працівника пов'язане, як правило, з припиненням його існування як фізичної особи (наприклад, смерть, оголошенням безвісно відсутнім чи померлим тощо) відповідно до чинного законодавства.

Сучасне трудове право і, зокрема, трудові відносини неможливо уявити без роботодавця. По-перше, роботодавець здійснює організацію та управління працею працівників. По-друге, роботодавець є стороною

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

Соціально-трудові гарантії працівника включають систему передбачених нормами трудового права мінімальних стандартів, переваг та пільг, які надаються працівнику в трудових відносинах. Вони покликані посилювати дієвість та ефективність системи трудових прав. Соціально-трудові гарантії, як допоміжний елемент трудової правосуб'єктності працівника, можуть визначатися на підставі актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів та трудового договору.

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

У трудових правовідносинах працівники несуть дисциплінарну (ст.ст. 147–152 КЗпП України) та матеріальну відповідальність (ст.ст. 130–138 КЗпП України) за вчинення трудових правопорушень.

Припинення трудової правосуб'єктності працівника пов'язане, як правило, з припиненням його існування як фізичної особи (наприклад, смерть, оголошенням безвісно відсутнім чи померлим тощо) відповідно до чинного законодавства.

Сучасне трудове право і, зокрема, трудові відносини неможливо уявити без роботодавця. По-перше, роботодавець здійснює організацію та управління працею працівників. По-друге, роботодавець є стороною

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

Правова конструкція «роботодавець» у трудовому праві має узагальнюючий, універсальний характер. КЗпП України не містить визначення поняття «роботодавець», а, головним чином, використовує конструкцію «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа» (ст. 21). В актах трудового законодавства поняття «роботодавець» трактується як «власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю» (ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права гарантії їх діяльності») або як «власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності, або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю» (ст. 1 Закону України «Про охорону праці»). Подібні визначення містяться і в інших актах трудового законодавства. Однак, складно погодитися з тим, що саме «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» є роботодавцем, оскільки власник, заснувавши юридичну особу, передає виключно їй роботодавчі повноваження. Що ж стосується уповноваженого органу, то він може представляти виключно інтереси власника. Тому коли йдеться про роботодавця, то ним слід вважати юридичну або фізичну особу. Дискусійним є визнання роботодавцем держави, хоча по відношенню до окремих категорій так званих політичних посад (посад державної служби) це має під собою правові аргументи. Сумнівним є визнання роботодавцями відокремлених структурних підрозділів юридичної особи (наприклад, філія, представництво), оскільки вони діють виключно у межах її повноважень. За проектом ТК (ст. 22), роботодавець – юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Тому **роботодавець** – це фізична або юридична особа, яка використовує найману працю відповідно до трудового договору. Основними ознаками роботодавця є наступні: а) отримання статусу юридичної або фізичної особи; б) досягнення встановленого віку для фізичної особи (повноліття); в) володіння трудовою (роботодавчою) правосуб'єктністю, що дозволяє вступати у правовідносини з питань праці; г) укладення трудового договору про вико-

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

Правова конструкція «роботодавець» у трудовому праві має узагальнюючий, універсальний характер. КЗпП України не містить визначення поняття «роботодавець», а, головним чином, використовує конструкцію «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа» (ст. 21). В актах трудового законодавства поняття «роботодавець» трактується як «власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю» (ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права гарантії їх діяльності») або як «власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності, або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю» (ст. 1 Закону України «Про охорону праці»). Подібні визначення містяться і в інших актах трудового законодавства. Однак, складно погодитися з тим, що саме «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» є роботодавцем, оскільки власник, заснувавши юридичну особу, передає виключно їй роботодавчі повноваження. Що ж стосується уповноваженого органу, то він може представляти виключно інтереси власника. Тому коли йдеться про роботодавця, то ним слід вважати юридичну або фізичну особу. Дискусійним є визнання роботодавцем держави, хоча по відношенню до окремих категорій так званих політичних посад (посад державної служби) це має під собою правові аргументи. Сумнівним є визнання роботодавцями відокремлених структурних підрозділів юридичної особи (наприклад, філія, представництво), оскільки вони діють виключно у межах її повноважень. За проектом ТК (ст. 22), роботодавець – юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Тому **роботодавець** – це фізична або юридична особа, яка використовує найману працю відповідно до трудового договору. Основними ознаками роботодавця є наступні: а) отримання статусу юридичної або фізичної особи; б) досягнення встановленого віку для фізичної особи (повноліття); в) володіння трудовою (роботодавчою) правосуб'єктністю, що дозволяє вступати у правовідносини з питань праці; г) укладення трудового договору про вико-



ристання найманої праці; д) можливість вступати у правовідносини з питань праці самостійно або через уповноважений орган (посадову особу).

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

Вікова умова для фізичної особи – роботодавця означає набуття повноліття, з чим, як правило, пов'язується можливість набуття статусу суб'єкта господарювання. При цьому не має юридичного значення, є фізична особа підприємцем чи ні. Умова про психічну зрілість означає, що особа може усвідомлювати свої дії у правовідносинах з питань праці, керувати ними, давати їм належну оцінку. КЗпП України не називає цю умову, однак у цивільних відносинах фізична особа може бути визнана судом недієздатною, якщо вона внаслідок хронічного, стійкого психічного розладу не здатна усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними (ст. 39 ЦК України).

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

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

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

ристання найманої праці; д) можливість вступати у правовідносини з питань праці самостійно або через уповноважений орган (посадову особу).

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

Вікова умова для фізичної особи – роботодавця означає набуття повноліття, з чим, як правило, пов'язується можливість набуття статусу суб'єкта господарювання. При цьому не має юридичного значення, є фізична особа підприємцем чи ні. Умова про психічну зрілість означає, що особа може усвідомлювати свої дії у правовідносинах з питань праці, керувати ними, давати їм належну оцінку. КЗпП України не називає цю умову, однак у цивільних відносинах фізична особа може бути визнана судом недієздатною, якщо вона внаслідок хронічного, стійкого психічного розладу не здатна усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними (ст. 39 ЦК України).

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

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

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

рчості; 10) право на створення організацій роботодавців; 11) право на захист честі, гідності та ділової репутації; 12) право на захист прав та інтересів шляхом звернення до відповідних юрисдикційних органів. Трудові права роботодавця конкретизуються та деталізуються на підставі актів трудового законодавства, актів соціального партнерства та локальних нормативних актів тощо.

На підставі аналізу положень Конституції та КЗпП, інших актів трудового законодавства України можна виділити наступні основні обов'язки роботодавця: 1) повага честі, гідності та інших особистих прав працівника; 2) дотримання вимог трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів; 3) створення працівникам належних, безпечних та здорових умов праці; 4) своєчасна виплата працівникам заробітної плати та здійснення інших виплат, передбачених законодавством, колективними угодами, колективним та трудовими договорами; 5) здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників; 6) створення працівникам належних виробничих та побутових умов, пов'язаних з виконанням ними обов'язків за трудовим договором; 7) забезпечення працівників відповідно до актів трудового законодавства, колективних угод, колективного та трудового договорів засобами колективного та індивідуального захисту; 8) сприяння створенню передбачених актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним договором умов для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником); 9) забезпечення на вимогу іншої сторони ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору відповідно до закону; 10) надання працівникам на їх вимогу повної та достовірної інформації стосовно їхньої трудової діяльності, а також безоплатне надання працівникам копій документів, що містять персональні дані щодо них; 11) надання працівникам та їх представникам повної і достовірної інформації, необхідної для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов колективних угод, колективного договору; 12) забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлення його з персональними даними, внесення змін до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам тощо.

Роботодавці мають право об'єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами. У свою чергу, організації роботодавців, їх об'єднання можуть створювати

рчості; 10) право на створення організацій роботодавців; 11) право на захист честі, гідності та ділової репутації; 12) право на захист прав та інтересів шляхом звернення до відповідних юрисдикційних органів. Трудові права роботодавця конкретизуються та деталізуються на підставі актів трудового законодавства, актів соціального партнерства та локальних нормативних актів тощо.

На підставі аналізу положень Конституції та КЗпП, інших актів трудового законодавства України можна виділити наступні основні обов'язки роботодавця: 1) повага честі, гідності та інших особистих прав працівника; 2) дотримання вимог трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів; 3) створення працівникам належних, безпечних та здорових умов праці; 4) своєчасна виплата працівникам заробітної плати та здійснення інших виплат, передбачених законодавством, колективними угодами, колективним та трудовими договорами; 5) здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників; 6) створення працівникам належних виробничих та побутових умов, пов'язаних з виконанням ними обов'язків за трудовим договором; 7) забезпечення працівників відповідно до актів трудового законодавства, колективних угод, колективного та трудового договорів засобами колективного та індивідуального захисту; 8) сприяння створенню передбачених актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним договором умов для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником); 9) забезпечення на вимогу іншої сторони ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору відповідно до закону; 10) надання працівникам на їх вимогу повної та достовірної інформації стосовно їхньої трудової діяльності, а також безоплатне надання працівникам копій документів, що містять персональні дані щодо них; 11) надання працівникам та їх представникам повної і достовірної інформації, необхідної для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов колективних угод, колективного договору; 12) забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлення його з персональними даними, внесення змін до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам тощо.

Роботодавці мають право об'єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами. У свою чергу, організації роботодавців, їх об'єднання можуть створювати

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

У правовідносинах з питань праці роботодавці несуть матеріальну відповідальність за вчинення трудових правопорушень відповідно до закону.

Припинення трудової правосуб'єктності роботодавця провадиться за фактом смерті чи оголошення померлою фізичної особи або припинення юридичної особи відповідно до закону.

## 2.9. Допоміжні суб'єкти трудового права

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

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

Працівники реалізують право на об'єднання шляхом створення колективу працівників (трудоного колективу) або професійної спілки. Колектив працівників (трудоного колектив) є виявом розбудови в Україні громадянського суспільства та виступає як своєрідна форма безпосередньої трудової демократії. Формально-легальне визначення поняття «трудоного колектив» (ст. 252-1 КЗпП України, ст. 65 ГК України) тлумачиться як сукупність громадян, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Таке визначення є вразливим, оскільки не дає належного розу-

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

У правовідносинах з питань праці роботодавці несуть матеріальну відповідальність за вчинення трудових правопорушень відповідно до закону.

Припинення трудової правосуб'єктності роботодавця провадиться за фактом смерті чи оголошення померлою фізичної особи або припинення юридичної особи відповідно до закону.

## 2.9. Допоміжні суб'єкти трудового права

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

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

Працівники реалізують право на об'єднання шляхом створення колективу працівників (трудоного колективу) або професійної спілки. Колектив працівників (трудоного колектив) є виявом розбудови в Україні громадянського суспільства та виступає як своєрідна форма безпосередньої трудової демократії. Формально-легальне визначення поняття «трудоного колектив» (ст. 252-1 КЗпП України, ст. 65 ГК України) тлумачиться як сукупність громадян, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Таке визначення є вразливим, оскільки не дає належного розу-

міння колективу працівників як суб'єкта трудового права. До того ж, сумнівним видається визначати трудовий колектив як формально-арифметичну кількість працівників. За своєю суттю колектив працівників слід вважати своєрідним громадським утворенням працюючих, яке у правовідносинах з питань праці діє через загальні збори або уповноважений орган (представника).

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

Специфічним утворенням трудового колективу є колектив бригади. Зарахування в бригаду нових працівників провадиться за згодою колективу бригади. Не допускається відмова бригади в зарахуванні працівників, направлених у бригаду в порядку працевлаштування відповідно до законодавства (молодих спеціалістів, випускників навчальних закладів системи професійно-технічної освіти, осіб, звільнених від покарання або примусового лікування та інших). У свою чергу, колектив бригади має право вимагати від роботодавця виведення із складу бригади працівників у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваній роботі та в інших випадках, передбачених КЗпП України (ст.ст. 252-5–252-8).

Зміст правосуб'єктності трудового колективу включає правоздатність та дієздатність а також повноваження з питань праці (ст.ст. 252-1–252-8 КЗпП України).

Ядром правового становища колективу працівників є повноваження з питань праці. Основними повноваженнями колективу працівників з питань праці є наступні: 1) участь у розробленні і обговоренні проектів перспективних та поточних планів економічного і соціального розвитку (планів роботи) підприємств, установ, організацій (якщо це передбачено їх статутами); 2) участь у веденні колективних переговорів, розробці і затвердженні колективних договорів, забезпечення належного їх виконання; 3) заслуховування звітів роботодавця про виконання колективних договорів; 4) ініціювання притягнення до відповідальності осіб, які

міння колективу працівників як суб'єкта трудового права. До того ж, сумнівним видається визначати трудовий колектив як формально-арифметичну кількість працівників. За своєю суттю колектив працівників слід вважати своєрідним громадським утворенням працюючих, яке у правовідносинах з питань праці діє через загальні збори або уповноважений орган (представника).

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

Специфічним утворенням трудового колективу є колектив бригади. Зарахування в бригаду нових працівників провадиться за згодою колективу бригади. Не допускається відмова бригади в зарахуванні працівників, направлених у бригаду в порядку працевлаштування відповідно до законодавства (молодих спеціалістів, випускників навчальних закладів системи професійно-технічної освіти, осіб, звільнених від покарання або примусового лікування та інших). У свою чергу, колектив бригади має право вимагати від роботодавця виведення із складу бригади працівників у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваній роботі та в інших випадках, передбачених КЗпП України (ст.ст. 252-5–252-8).

Зміст правосуб'єктності трудового колективу включає правоздатність та дієздатність а також повноваження з питань праці (ст.ст. 252-1–252-8 КЗпП України).

Ядром правового становища колективу працівників є повноваження з питань праці. Основними повноваженнями колективу працівників з питань праці є наступні: 1) участь у розробленні і обговоренні проектів перспективних та поточних планів економічного і соціального розвитку (планів роботи) підприємств, установ, організацій (якщо це передбачено їх статутами); 2) участь у веденні колективних переговорів, розробці і затвердженні колективних договорів, забезпечення належного їх виконання; 3) заслуховування звітів роботодавця про виконання колективних договорів; 4) ініціювання притягнення до відповідальності осіб, які

не виконують зобов'язань за колективними договорами; 5) затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку, вжиття заходів для забезпечення їх додержання; 6) обговорення стану трудової дисципліни і здійснення заходів щодо її зміцнення; 7) застосування за успіхи в праці заходів громадського заохочення, висунення працівників для морально-го і матеріального заохочення; 8) застосування до членів трудового колективу за порушення трудової дисципліни заходів громадського стягнення (товариське зауваження, громадська догана); 9) внесення пропозицій щодо застосування до працівників заходів заохочень відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку; 10) участь в обговоренні і схваленні комплексних планів поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контроль за виконанням цих планів; 11) здійснення громадського контролю за дотриманням роботодавцем актів трудового законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів, умов трудових договорів.

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

Слід зауважити, що недостатньо обґрунтовано видається відсутність положень про колектив працівників як суб'єкта трудового права у проекті ТК. Крім того, недостатньо переконливими є аргументи щодо втрати трудовим колективом свого призначення у трудовому праві. Утім, як доречно відзначає А. М. Слюсар, як суб'єкт трудового права трудовий колектив розглядається в багатьох конвенціях МОП, наприклад, Конвенції «Про зайнятість і умови праці сестринського персоналу» (№ 149, 1977 р.), Конвенції «Про інспекцію умов праці і побут моряків (№ 178, 1996 р.) тощо<sup>169</sup>. Як показує міжнародний досвід, колектив працівників є одним із важливих суб'єктів правовідносин з питань праці, що сприяє розвитку правовідносин соціального партнерс-

<sup>169</sup>Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія / А. М. Слюсар. – Х.: Видавництво «ФІНН», 2011. – С. 191–193.

не виконують зобов'язань за колективними договорами; 5) затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку, вжиття заходів для забезпечення їх додержання; 6) обговорення стану трудової дисципліни і здійснення заходів щодо її зміцнення; 7) застосування за успіхи в праці заходів громадського заохочення, висунення працівників для морально-го і матеріального заохочення; 8) застосування до членів трудового колективу за порушення трудової дисципліни заходів громадського стягнення (товариське зауваження, громадська догана); 9) внесення пропозицій щодо застосування до працівників заходів заохочень відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку; 10) участь в обговоренні і схваленні комплексних планів поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контроль за виконанням цих планів; 11) здійснення громадського контролю за дотриманням роботодавцем актів трудового законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів, умов трудових договорів.

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

Слід зауважити, що недостатньо обґрунтовано видається відсутність положень про колектив працівників як суб'єкта трудового права у проекті ТК. Крім того, недостатньо переконливими є аргументи щодо втрати трудовим колективом свого призначення у трудовому праві. Утім, як доречно відзначає А. М. Слюсар, як суб'єкт трудового права трудовий колектив розглядається в багатьох конвенціях МОП, наприклад, Конвенції «Про зайнятість і умови праці сестринського персоналу» (№ 149, 1977 р.), Конвенції «Про інспекцію умов праці і побут моряків (№ 178, 1996 р.) тощо<sup>169</sup>. Як показує міжнародний досвід, колектив працівників є одним із важливих суб'єктів правовідносин з питань праці, що сприяє розвитку правовідносин соціального партнерс-

<sup>169</sup>Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія / А. М. Слюсар. – Х.: Видавництво «ФІНН», 2011. – С. 191–193.

тва і стимулює суспільство та державу прагнути до зростання соціальних стандартів та гарантій працівникам.

Припинення трудового колективу пов'язане з припиненням трудових відносин з працівниками або самого роботодавця – юридичної особи.

Важливим аспектом реалізації працівниками права на об'єднання є утворення професійних спілок. За змістом Конституції України (ст. 36) громадяни мають право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів. У розвиток цього положення громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Профспілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності та утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. По-перше, професійна спілка є історично обумовленим інститутом громадянського суспільства з питань захисту соціально-економічних прав своїх членів. По-друге, професійна спілка є найбільш активним виразником інтересів працюючих. По-третє, через професійну спілку забезпечується оптимальне поєднання інтересів працівників, роботодавців та держави з питань праці. По-четверте, профспілки наділяються правосуб'єктністю з питань праці та можуть виступати учасниками відповідних правовідносин (розділ XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами організаціями», ст.ст. 243–252 КЗпП України, норми Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» тощо).

**Професійна спілка (профспілка)** – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Трудова правосуб'єктність професійних спілок визначається на підставі Конституції та міжнародних договорів України, положень КЗпП України; Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», інших актів законодавства України та їх статутів (положень). До основних умов виникнення трудової правосуб'єктності професійної спілки можна віднести наступні: 1) вольова умова; 2) організаційно-легалізаційна умова. Вольова умова набуття професійною спілкою правосуб'єктності ґрунтується на тому, що громадяни (працівники) мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок. Підставою для вступу до профспілки є заява громадянина (працівника), подана в первинну організацію профспілки. Слід за-

тва і стимулює суспільство та державу прагнути до зростання соціальних стандартів та гарантій працівникам.

Припинення трудового колективу пов'язане з припиненням трудових відносин з працівниками або самого роботодавця – юридичної особи.

Важливим аспектом реалізації працівниками права на об'єднання є утворення професійних спілок. За змістом Конституції України (ст. 36) громадяни мають право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів. У розвиток цього положення громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Профспілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності та утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. По-перше, професійна спілка є історично обумовленим інститутом громадянського суспільства з питань захисту соціально-економічних прав своїх членів. По-друге, професійна спілка є найбільш активним виразником інтересів працюючих. По-третє, через професійну спілку забезпечується оптимальне поєднання інтересів працівників, роботодавців та держави з питань праці. По-четверте, профспілки наділяються правосуб'єктністю з питань праці та можуть виступати учасниками відповідних правовідносин (розділ XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами організаціями», ст.ст. 243–252 КЗпП України, норми Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» тощо).

**Професійна спілка (профспілка)** – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Трудова правосуб'єктність професійних спілок визначається на підставі Конституції та міжнародних договорів України, положень КЗпП України; Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», інших актів законодавства України та їх статутів (положень). До основних умов виникнення трудової правосуб'єктності професійної спілки можна віднести наступні: 1) вольова умова; 2) організаційно-легалізаційна умова. Вольова умова набуття професійною спілкою правосуб'єктності ґрунтується на тому, що громадяни (працівники) мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок. Підставою для вступу до профспілки є заява громадянина (працівника), подана в первинну організацію профспілки. Слід за-

уважити, що при створенні профспілки прийняття до неї здійснюється установчими зборами. Ніхто не може бути примушений вступати або не вступати до профспілки. Також з метою виконання своїх статутних завдань профспілки, їх організації (якщо це передбачено статутом) мають право на добровільних засадах створювати об'єднання (ради, федерації, конфедерації тощо) за галузевою, територіальною або іншою ознакою, а також входить до складу об'єднань та вільно виходити з них. Організаційно-легалізаційна умова означає, що профспілка є досить складним та багатоаспектним соціально-правовим явищем у сучасному трудовому праві, що зумовлено складною структурою профспілок, що включає такі головні елементи як первинна організація профспілки, організації профспілки, член профспілки, профспілковий орган, профспілковий представник. Профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів. Статути (положення) профспілок приймаються з'їздами, конференціями, установчими або загальними зборами членів профспілки відповідного рівня і не повинні суперечити законодавству України. Статут (положення) профспілки повинен містити: статус та повну назву профспілки, її скорочену назву, місцезнаходження її виборних органів, мету та завдання профспілки; умови і порядок прийняття в члени профспілки та вибуття з неї; права, обов'язки членів профспілки, умови, порядок та підстави виключення з членів профспілки; територіальну, галузеву або фахову сферу діяльності; організаційну структуру профспілки, повноваження її організацій, виборних органів, порядок формування їх складу тощо. Крім того, профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу. Легалізація всеукраїнських профспілок, їх об'єднань здійснюється Міністерством юстиції України, інших профспілок, їх об'єднань – відповідними уповноваженими державної реєстрації (легалізації) об'єднань громадян.

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

До основних повноважень профспілок з питань праці слід віднести наступні: 1) укладати та контролювати виконання колективного договору, звітувати про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертатися з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору; 2) разом з роботодавцем вирішувати: а) питання запровадження, перегляду та змін норм праці; б) питання оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат,

уважити, що при створенні профспілки прийняття до неї здійснюється установчими зборами. Ніхто не може бути примушений вступати або не вступати до профспілки. Також з метою виконання своїх статутних завдань профспілки, їх організації (якщо це передбачено статутом) мають право на добровільних засадах створювати об'єднання (ради, федерації, конфедерації тощо) за галузевою, територіальною або іншою ознакою, а також входить до складу об'єднань та вільно виходити з них. Організаційно-легалізаційна умова означає, що профспілка є досить складним та багатоаспектним соціально-правовим явищем у сучасному трудовому праві, що зумовлено складною структурою профспілок, що включає такі головні елементи як первинна організація профспілки, організації профспілки, член профспілки, профспілковий орган, профспілковий представник. Профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів. Статути (положення) профспілок приймаються з'їздами, конференціями, установчими або загальними зборами членів профспілки відповідного рівня і не повинні суперечити законодавству України. Статут (положення) профспілки повинен містити: статус та повну назву профспілки, її скорочену назву, місцезнаходження її виборних органів, мету та завдання профспілки; умови і порядок прийняття в члени профспілки та вибуття з неї; права, обов'язки членів профспілки, умови, порядок та підстави виключення з членів профспілки; територіальну, галузеву або фахову сферу діяльності; організаційну структуру профспілки, повноваження її організацій, виборних органів, порядок формування їх складу тощо. Крім того, профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу. Легалізація всеукраїнських профспілок, їх об'єднань здійснюється Міністерством юстиції України, інших профспілок, їх об'єднань – відповідними уповноваженими державної реєстрації (легалізації) об'єднань громадян.

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

До основних повноважень профспілок з питань праці слід віднести наступні: 1) укладати та контролювати виконання колективного договору, звітувати про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертатися з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору; 2) разом з роботодавцем вирішувати: а) питання запровадження, перегляду та змін норм праці; б) питання оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат,

премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат; в) питання робочого часу і часу відпочинку, погодження графіків змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, надання дозволу на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні; г) питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників; 3) брати участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг, розробці правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації; 4) представляти інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі, сприяти його вирішенню; 5) приймати рішення про вимогу до роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», трудове законодавство, ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори; 6) надавати згоду або відмовляти в наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі та організації, у випадках, передбачених законом; 7) брати участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці; 8) здійснювати громадський контроль за виконанням роботодавцем трудового законодавства та законодавства про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагати усунення виявлених недоліків; 9) здійснювати контроль за підготовкою та поданням власником або уповноваженим ним органом документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей; 10) здійснювати контроль за наданням пенсіонерам та інвалідам, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі, організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи, організації та колективним договором; 11) представляти інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляти працівників до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздо-

премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат; в) питання робочого часу і часу відпочинку, погодження графіків змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, надання дозволу на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні; г) питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників; 3) брати участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг, розробці правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації; 4) представляти інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі, сприяти його вирішенню; 5) приймати рішення про вимогу до роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», трудове законодавство, ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори; 6) надавати згоду або відмовляти в наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі та організації, у випадках, передбачених законом; 7) брати участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці; 8) здійснювати громадський контроль за виконанням роботодавцем трудового законодавства та законодавства про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагати усунення виявлених недоліків; 9) здійснювати контроль за підготовкою та поданням власником або уповноваженим ним органом документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей; 10) здійснювати контроль за наданням пенсіонерам та інвалідам, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі, організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи, організації та колективним договором; 11) представляти інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляти працівників до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздо-



ровчих закладів на умовах, передбачених колективним договором або угодою, перевіряти стан організації медичного обслуговування працівників та членів їхніх сімей; 12) визначати разом з роботодавцем відповідно до колективного договору розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, вести облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, розподіляти в установленому законодавством порядку жилу площу в будинках, споруджених за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також жилу площу, що надається власникові у розпорядження в інших будинках, здійснювати контроль за житлово-побутовим обслуговуванням працівників; 13) представляти інтереси працівників підприємства-боржника в ході процедури банкрутства. Професійні спілки мають також інші повноваження, передбачені законодавством України.

Правосуб'єктність з питань праці профспілок припиняється лише шляхом їх реорганізації чи ліквідації (саморозпуску, примусового розпуску).

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

Ще одним допоміжним суб'єктом трудового права виступають організації роботодавців та їх об'єднання, які створюються і діють з метою представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців в економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального партнерства. Основними завданнями організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців є: 1) забезпечення представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців у відносинах з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями та утвореними ними органами; 2) підвищення конкурентоспроможності національної економіки; 3) участь у формуванні та реалізації економічної, соціальної політики держави, регулюванні економічних, соціальних, трудових відносин; 4) сприяння збільшенню обсягів виробництва продукції і послуг; 5) сприяння створенню нових робочих місць; 6) співробітництво з органами державної влади, органами влади АРК,

ровчих закладів на умовах, передбачених колективним договором або угодою, перевіряти стан організації медичного обслуговування працівників та членів їхніх сімей; 12) визначати разом з роботодавцем відповідно до колективного договору розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, вести облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, розподіляти в установленому законодавством порядку жилу площу в будинках, споруджених за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також жилу площу, що надається власникові у розпорядження в інших будинках, здійснювати контроль за житлово-побутовим обслуговуванням працівників; 13) представляти інтереси працівників підприємства-боржника в ході процедури банкрутства. Професійні спілки мають також інші повноваження, передбачені законодавством України.

Правосуб'єктність з питань праці профспілок припиняється лише шляхом їх реорганізації чи ліквідації (саморозпуску, примусового розпуску).

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

Ще одним допоміжним суб'єктом трудового права виступають організації роботодавців та їх об'єднання, які створюються і діють з метою представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців в економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального партнерства. Основними завданнями організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців є: 1) забезпечення представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців у відносинах з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями та утвореними ними органами; 2) підвищення конкурентоспроможності національної економіки; 3) участь у формуванні та реалізації економічної, соціальної політики держави, регулюванні економічних, соціальних, трудових відносин; 4) сприяння збільшенню обсягів виробництва продукції і послуг; 5) сприяння створенню нових робочих місць; 6) співробітництво з органами державної влади, органами влади АРК,

органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх організаціями та об'єднаннями; 7) участь у колективних переговорах з укладення угод на національному, галузевому та територіальному рівнях, координація діяльності роботодавців у виконанні зобов'язань за цими угодами; 8) сприяння вирішенню колективних трудових спорів, сприяння максимальному дотриманню інтересів роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); 9) вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, сприяння поширенню професійних знань та досвіду; 10) участь у розробленні та реалізації державної політики у сфері освіти, зайнятості, професійної орієнтації; 11) розвиток співробітництва з іноземними і міжнародними організаціями роботодавців та їх об'єднаннями.

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

#### Контрольні завдання до цього розділу:

1. Розкрийте засади ієрархічної структури джерел трудового права.
2. Визначте ознаки конвенцій МОП.
3. Окресліть тенденції кодифікації трудового законодавства та її значення.
4. Визначте особливості рішень Європейського суду з прав людини у системі джерел трудового права.
5. Розкрийте правовий статус неповнолітніх працівників.
6. Охарактеризуйте правовий статус державних службовців.
7. Визначте напрями удосконалення правового статусу колективу працівників.

#### Перелік додаткової літератури до цього розділу:

1. Андрій В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія / В. М. Андрій. – Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. – 301 с.
2. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія / С. В. Вавженчук. – Х.: Диска плюс, 2013. – 510 с.
3. Кодекс законів про працю України: наук.-практ. коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар, С. В. Попов та ін.]; за ред.

органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх організаціями та об'єднаннями; 7) участь у колективних переговорах з укладення угод на національному, галузевому та територіальному рівнях, координація діяльності роботодавців у виконанні зобов'язань за цими угодами; 8) сприяння вирішенню колективних трудових спорів, сприяння максимальному дотриманню інтересів роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); 9) вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, сприяння поширенню професійних знань та досвіду; 10) участь у розробленні та реалізації державної політики у сфері освіти, зайнятості, професійної орієнтації; 11) розвиток співробітництва з іноземними і міжнародними організаціями роботодавців та їх об'єднаннями.

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

#### Контрольні завдання до цього розділу:

1. Розкрийте засади ієрархічної структури джерел трудового права.
2. Визначте ознаки конвенцій МОП.
3. Окресліть тенденції кодифікації трудового законодавства та її значення.
4. Визначте особливості рішень Європейського суду з прав людини у системі джерел трудового права.
5. Розкрийте правовий статус неповнолітніх працівників.
6. Охарактеризуйте правовий статус державних службовців.
7. Визначте напрями удосконалення правового статусу колективу працівників.

#### Перелік додаткової літератури до цього розділу:

1. Андрій В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія / В. М. Андрій. – Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. – 301 с.
2. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія / С. В. Вавженчук. – Х.: Диска плюс, 2013. – 510 с.
3. Кодекс законів про працю України: наук.-практ. коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар, С. В. Попов та ін.]; за ред.

О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2008. – 456 с.

4. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В. Л. Костюк. – К.: Видавець Карпенко В.М., 2012. – 464 с.

5. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: [Монографія] / С. С. Лукаш. – Х.: Вид-во «ФІНН», 2009. – 368 с.

6. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. – К.: «Хай-Тек Пресс», 2012. – 340 с.

7. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – 8 вид., доп. і перероб. – К.: Видавництво А.С.К., 2008. – 944 с.

8. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія / А. М. Слюсар. – Х.: Видавництво «ФІНН», 2011. – 336 с.

9. Трудове право: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х.: Ніка Нова, 2012. – 560 с.

10. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х.: Діса плюс, 2014. – 499 с.

11. Щотова Ю. М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія / Ю. М. Щотова. – К.: «Генеза», 2013. – 360 с.

12. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія / О. М. Ярошенко. – Х.: Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – 456 с.

13. Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папєвим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

### **Перелік основних нормативно-правових актів до цього розділу:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254-к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 27.06.2014 р. // Офіційний вісник України. – 2014. – № 75. – Ст. 83.

3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.06.2016 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – № 50. – Ст. 375.

О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2008. – 456 с.

4. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В. Л. Костюк. – К.: Видавець Карпенко В.М., 2012. – 464 с.

5. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: [Монографія] / С. С. Лукаш. – Х.: Вид-во «ФІНН», 2009. – 368 с.

6. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. – К.: «Хай-Тек Пресс», 2012. – 340 с.

7. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – 8 вид., доп. і перероб. – К.: Видавництво А.С.К., 2008. – 944 с.

8. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія / А. М. Слюсар. – Х.: Видавництво «ФІНН», 2011. – 336 с.

9. Трудове право: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х.: Ніка Нова, 2012. – 560 с.

10. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х.: Діса плюс, 2014. – 499 с.

11. Щотова Ю. М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія / Ю. М. Щотова. – К.: «Генеза», 2013. – 360 с.

12. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія / О. М. Ярошенко. – Х.: Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – 456 с.

13. Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папєвим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

### **Перелік основних нормативно-правових актів до цього розділу:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254-к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 27.06.2014 р. // Офіційний вісник України. – 2014. – № 75. – Ст. 83.

3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.06.2016 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – № 50. – Ст. 375.

4. Кодекс про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 року № 8073-X (у редакції від 01.06.2016 р.) // Відомості Верховної Ради України РСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122.

5. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.

6. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, № 19–22. – Ст. 144.

7. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–42. – Ст. 492.

8. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 7 липня 2010 року № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – №№ 41–45. – Ст. 529.

9. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 року № 3477-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 30. – Ст. 260.

10. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.

11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

12. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 5 липня 2012 року № 5076-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 27. – Ст. 282.

13. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37–38. – Ст. 2004.

14. Про очищення влади: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1682-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 44. – Ст. 2041.

15. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.

16. Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII // Урядовий кур'єр. – 2014. – 14 листопада. – № 212.

17. Про Державний бюджет на 2016 рік: Закон України від 25 грудня 2015 року № 928-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – №5. – Ст.54.

18. Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 12 лютого 2015 року № 192-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 15–20. – Ст. 132.

4. Кодекс про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 року № 8073-X (у редакції від 01.06.2016 р.) // Відомості Верховної Ради України РСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122.

5. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.

6. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, № 19–22. – Ст. 144.

7. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–42. – Ст. 492.

8. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 7 липня 2010 року № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – №№ 41–45. – Ст. 529.

9. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 року № 3477-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 30. – Ст. 260.

10. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.

11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

12. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 5 липня 2012 року № 5076-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 27. – Ст. 282.

13. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37–38. – Ст. 2004.

14. Про очищення влади: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1682-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 44. – Ст. 2041.

15. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.

16. Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII // Урядовий кур'єр. – 2014. – 14 листопада. – № 212.

17. Про Державний бюджет на 2016 рік: Закон України від 25 грудня 2015 року № 928-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – №5. – Ст.54.

18. Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 12 лютого 2015 року № 192-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 15–20. – Ст. 132.

**РОЗДІЛ III****СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО. ПРАВОВІ ЗАСАДИ  
РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

План:

- 3.1. Поняття, ознаки, форми та рівні соціального партнерства
- 3.2. Акти соціального партнерства у трудовому праві
- 3.3. Поняття, ознаки та значення колективного договору
- 3.4. Стадії укладення і виконання колективного договору
- 3.5. Поняття та особливості ринку праці
- 3.6. Поняття та ознаки зайнятості населення
- 3.7. Права та гарантії особи з питань зайнятості населення
- 3.8. Система та повноваження суб'єктів з питань зайнятості населення
- 3.9. Організаційно-правові механізми забезпечення (сприяння) зайнятості населення
- 3.10. Соціальне страхування на випадок безробіття
- 3.11. Правовий статус безробітного у трудовому праві
- 3.12. Відповідальність за порушення законодавства з питань зайнятості населення

**3.1. Поняття, ознаки, форми та рівні соціального партнерства**

Ефективність та дієвість ринкових відносин з питань праці лежить у площині гармонійного поєднання інтересів суспільства, особи і держави. В умовах розбудови в Україні громадянського суспільства первинну роль набувають права та інтереси особи з питань праці. Однак сучасні механізми їх реалізації та гарантування, як свідчить міжнародний та національний досвід, потребують вироблення дієвих засад та принципів партнерства суспільства, працівників та роботодавців, а також держави. По-перше, в умовах громадянського суспільства партнерство його інститутів та держави є ключовою передумовою соціального миру та злагоди. По-друге, соціально-правова взаємодія суспільства та держави з питань праці дозволяє виявити та усунути прогалини у чинному трудовому законодавстві, його розвинути та на цій основі забезпечити більш стале і стабільне функціонування відповідних правовідносин. По-третє, партнерство працівників та роботодавця з питань праці дозволяє забезпечити належне функціонування трудових відносин.

**РОЗДІЛ III****СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО. ПРАВОВІ ЗАСАДИ  
РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

План:

- 3.1. Поняття, ознаки, форми та рівні соціального партнерства
- 3.2. Акти соціального партнерства у трудовому праві
- 3.3. Поняття, ознаки та значення колективного договору
- 3.4. Стадії укладення і виконання колективного договору
- 3.5. Поняття та особливості ринку праці
- 3.6. Поняття та ознаки зайнятості населення
- 3.7. Права та гарантії особи з питань зайнятості населення
- 3.8. Система та повноваження суб'єктів з питань зайнятості населення
- 3.9. Організаційно-правові механізми забезпечення (сприяння) зайнятості населення
- 3.10. Соціальне страхування на випадок безробіття
- 3.11. Правовий статус безробітного у трудовому праві
- 3.12. Відповідальність за порушення законодавства з питань зайнятості населення

**3.1. Поняття, ознаки, форми та рівні соціального партнерства**

Ефективність та дієвість ринкових відносин з питань праці лежить у площині гармонійного поєднання інтересів суспільства, особи і держави. В умовах розбудови в Україні громадянського суспільства первинну роль набувають права та інтереси особи з питань праці. Однак сучасні механізми їх реалізації та гарантування, як свідчить міжнародний та національний досвід, потребують вироблення дієвих засад та принципів партнерства суспільства, працівників та роботодавців, а також держави. По-перше, в умовах громадянського суспільства партнерство його інститутів та держави є ключовою передумовою соціального миру та злагоди. По-друге, соціально-правова взаємодія суспільства та держави з питань праці дозволяє виявити та усунути прогалини у чинному трудовому законодавстві, його розвинути та на цій основі забезпечити більш стале і стабільне функціонування відповідних правовідносин. По-третє, партнерство працівників та роботодавця з питань праці дозволяє забезпечити належне функціонування трудових відносин.

У демократичних умовах розвитку ринкових відносин соціальне партнерство є відносно новим явищем. Інститут соціального партнерства є ключовим для суспільства і держави. У правовому сенсі інститут соціального партнерства набуває актуальності в трудовому праві. Правовою основою соціального партнерства виступають норми Конституції України, міжнародних договорів, КЗпП України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», інших актів трудового законодавства України. Доречно наголосити, що в законодавстві України для позначення соціального партнерства вживається термін «соціальний діалог». За змістом Закону України «Про соціальний діалог в Україні» (ст. 1) соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. З цього приводу можна зробити принаймні декілька застережень: а) виходячи з такого визначення, очевидно, що в даному разі йдеться не про діалог, а про соціальне партнерство як більш стале і стабільне соціально-правове явище; б) діалог передбачає нетривале спілкування (взаємодію). Тому логічним було б саме вести мову про соціальне партнерство.

Основними принципами соціального партнерства є наступні: 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.

Прикметною рисою соціального партнерства є те, що воно здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі. До сторін соціального партнерства належать: 1) на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України; 2) на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх

У демократичних умовах розвитку ринкових відносин соціальне партнерство є відносно новим явищем. Інститут соціального партнерства є ключовим для суспільства і держави. У правовому сенсі інститут соціального партнерства набуває актуальності в трудовому праві. Правовою основою соціального партнерства виступають норми Конституції України, міжнародних договорів, КЗпП України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», інших актів трудового законодавства України. Доречно наголосити, що в законодавстві України для позначення соціального партнерства вживається термін «соціальний діалог». За змістом Закону України «Про соціальний діалог в Україні» (ст. 1) соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. З цього приводу можна зробити принаймні декілька застережень: а) виходячи з такого визначення, очевидно, що в даному разі йдеться не про діалог, а про соціальне партнерство як більш стале і стабільне соціально-правове явище; б) діалог передбачає нетривале спілкування (взаємодію). Тому логічним було б саме вести мову про соціальне партнерство.

Основними принципами соціального партнерства є наступні: 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.

Прикметною рисою соціального партнерства є те, що воно здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі. До сторін соціального партнерства належать: 1) на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України; 2) на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх

об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади; 3) на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці (на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального партнерства можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством; 4) на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Соціальному партнерству покликана сприяти Національна тристороння соціально-економічна рада.

Національна тристороння соціально-економічна рада – постійно діючий орган, що утворюється Президентом України для ведення соціального партнерства. Цей орган складається з рівної кількості повноважних представників сторін соціального партнерства національного рівня і об'єднує 60 членів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах: 1) 20 членів профспілкової сторони, які делегуються репрезентативними об'єднаннями профспілок, що мають статус всеукраїнських; 2) 20 членів сторони роботодавців, які делегуються репрезентативними об'єднаннями організацій роботодавців, що мають статус всеукраїнських; 3) 20 членів сторони органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України. Делегування членів профспілкової сторони і сторони роботодавців здійснюється відповідно до закону. Кожна сторона Національної ради із свого складу визначає співголову та його заступників. Строк повноважень членів Національної ради становить шість років. Питання позбавлення повноважень члена Національної ради у зв'язку з неналежним виконанням ним обов'язків або з інших причин належить до компетенції кожної із сторін. До основних завдань Національної ради належать: 1) вироблення

об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади; 3) на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці (на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального партнерства можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством; 4) на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Соціальному партнерству покликана сприяти Національна тристороння соціально-економічна рада.

Національна тристороння соціально-економічна рада – постійно діючий орган, що утворюється Президентом України для ведення соціального партнерства. Цей орган складається з рівної кількості повноважних представників сторін соціального партнерства національного рівня і об'єднує 60 членів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах: 1) 20 членів профспілкової сторони, які делегуються репрезентативними об'єднаннями профспілок, що мають статус всеукраїнських; 2) 20 членів сторони роботодавців, які делегуються репрезентативними об'єднаннями організацій роботодавців, що мають статус всеукраїнських; 3) 20 членів сторони органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України. Делегування членів профспілкової сторони і сторони роботодавців здійснюється відповідно до закону. Кожна сторона Національної ради із свого складу визначає співголову та його заступників. Строк повноважень членів Національної ради становить шість років. Питання позбавлення повноважень члена Національної ради у зв'язку з неналежним виконанням ним обов'язків або з інших причин належить до компетенції кожної із сторін. До основних завдань Національної ради належать: 1) вироблення

консолідованої позиції сторін соціального партнерства 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. Крім того, 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 партнерства 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 партнерства, 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 партнерства; інших питань, які сторони вважають значущими для забезпечення конституційних прав і гарантій громадян, суспільної злагоди, соціально-економічного розвитку держави. Слід зауважити, що пропозиції та рекомендації, прийняті в межах компетенції Національної ради та схвалені її рішенням, є обов'язковими для розгляду органами державної влади та органами місцевого самоврядування, яким вони адресовані. Для участі у розгляді цих рішень можуть запрошуватися члени Національної ради. Також доречно наголосити, що Національна рада має право: звертатися з пропозиціями щодо регулювання відносин в економічній та соціально-трудої сферах, схваленими її рішеннями, до Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців, професійних спілок, їх організацій та об'єднань; делегувати своїх представників для участі у розгляді органами виконавчої влади, професійними спілками, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями питань соціальної та економічної політики і трудових ві-

консолідованої позиції сторін соціального партнерства 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. Крім того, 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 партнерства 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 партнерства, 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 партнерства; інших питань, які сторони вважають значущими для забезпечення конституційних прав і гарантій громадян, суспільної злагоди, соціально-економічного розвитку держави. Слід зауважити, що пропозиції та рекомендації, прийняті в межах компетенції Національної ради та схвалені її рішенням, є обов'язковими для розгляду органами державної влади та органами місцевого самоврядування, яким вони адресовані. Для участі у розгляді цих рішень можуть запрошуватися члени Національної ради. Також доречно наголосити, що Національна рада має право: звертатися з пропозиціями щодо регулювання відносин в економічній та соціально-трудої сферах, схваленими її рішеннями, до Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців, професійних спілок, їх організацій та об'єднань; делегувати своїх представників для участі у розгляді органами виконавчої влади, професійними спілками, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями питань соціальної та економічної політики і трудових ві-



дносин; одержувати в установленому порядку від органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, професійних спілок, їх організацій та об'єднань, підприємств, установ, організацій інформацію, необхідну для виконання покладених на неї завдань; співпрацювати з органами соціального партнерства інших держав, міжнародними організаціями. Для організаційного, інформаційного, методичного та матеріально-технічного забезпечення Національної ради Президентом України утворюється постійно діючий орган – секретаріат Національної ради. Необхідно зауважити, що для ведення соціального партнерства на галузевому рівні з рівної кількості представників сторін відповідної галузі чи кількох галузей можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради. Координацію організаційних заходів щодо створення галузевої (міжгалузеві) ради здійснює відповідний центральний орган виконавчої влади.

Соціальне партнерство здійснюється між сторонами відповідного рівня у формах: 1) обміну інформацією; 2) взаємних консультацій; 3) узгоджувальних процедур; 4) колективних переговорів з метою укладення актів соціального партнерства (колективних угод, договорів). Обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом. У свою чергу, консультації проводяться за пропозицією сторони соціального партнерства з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Так, сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення, а сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників. Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів. Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального партнерства відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або нормами відповідних актів соціального партнерства. Також варто відзначити, що недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального партнерства.

дносин; одержувати в установленому порядку від органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, професійних спілок, їх організацій та об'єднань, підприємств, установ, організацій інформацію, необхідну для виконання покладених на неї завдань; співпрацювати з органами соціального партнерства інших держав, міжнародними організаціями. Для організаційного, інформаційного, методичного та матеріально-технічного забезпечення Національної ради Президентом України утворюється постійно діючий орган – секретаріат Національної ради. Необхідно зауважити, що для ведення соціального партнерства на галузевому рівні з рівної кількості представників сторін відповідної галузі чи кількох галузей можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради. Координацію організаційних заходів щодо створення галузевої (міжгалузеві) ради здійснює відповідний центральний орган виконавчої влади.

Соціальне партнерство здійснюється між сторонами відповідного рівня у формах: 1) обміну інформацією; 2) взаємних консультацій; 3) узгоджувальних процедур; 4) колективних переговорів з метою укладення актів соціального партнерства (колективних угод, договорів). Обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом. У свою чергу, консультації проводяться за пропозицією сторони соціального партнерства з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Так, сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення, а сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників. Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів. Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального партнерства відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або нормами відповідних актів соціального партнерства. Також варто відзначити, що недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального партнерства.

Колективні переговори проводяться з метою укладення актів соціального партнерства. За результатами колективних переговорів укладаються акти соціального партнерства: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди; на локальному рівні – колективні договори.

Таким чином, соціальне партнерство варто розглядати у широкому та вузькому значеннях. У широкому значенні **соціальне партнерство** – це система правових взаємовідносин інститутів суспільства і держави з широкого кола питань соціально-економічної політики з метою забезпечення суспільного миру і злагоди. Суб'єктами такого соціального партнерства виступають суспільство (інститути громадянського суспільства, організацій працівників і роботодавців), а також держава. Предметом соціального партнерства виступає сфера соціально-економічної політики держави. Соціальне партнерство необхідне для того, щоб забезпечувати сталу і стабільну соціальну взаємодію, попереджати можливі непорозуміння (конфлікти). Основними ознаками соціального партнерства у широкому розумінні є: а) метою є забезпечення соціального миру і злагоди (порозуміння); б) умова розвитку громадянського суспільства; в) система правових взаємовідносин суспільства і держави на постійній основі; г) суб'єктами виступають інститути громадянського суспільства (наприклад, організації працівників і роботодавців, ін.), інститути держави, органів місцевого самоврядування; г) предметом соціального партнерства виступає широке коло питань соціально-економічної політики; д) покликане розвивати чинне законодавство України та доповнювати; е) має постійний, сталий характер.

У вузькому значенні **соціальне партнерство** – це система правових взаємовідносин роботодавців, працівників (уповноважених ними представницьких організацій (суб'єктів) за участю держави, органів місцевого самоврядування з метою ефективного правового регулювання соціально-економічних відносин (у тому числі з питань праці) на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях. Основними ознаками соціального партнерства є наступні: а) правові взаємовідносини працівників, роботодавців, держави і органів місцевого самоврядування; б) предметом соціального партнерства є соціально-економічні відносини (у тому числі відносини з питань праці); в) спрямованість на ефективне правове регулювання відносин з питань праці; г) здійснюється на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях; г) передбачає укладення актів соціального партнерства.

Колективні переговори проводяться з метою укладення актів соціального партнерства. За результатами колективних переговорів укладаються акти соціального партнерства: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди; на локальному рівні – колективні договори.

Таким чином, соціальне партнерство варто розглядати у широкому та вузькому значеннях. У широкому значенні **соціальне партнерство** – це система правових взаємовідносин інститутів суспільства і держави з широкого кола питань соціально-економічної політики з метою забезпечення суспільного миру і злагоди. Суб'єктами такого соціального партнерства виступають суспільство (інститути громадянського суспільства, організацій працівників і роботодавців), а також держава. Предметом соціального партнерства виступає сфера соціально-економічної політики держави. Соціальне партнерство необхідне для того, щоб забезпечувати сталу і стабільну соціальну взаємодію, попереджати можливі непорозуміння (конфлікти). Основними ознаками соціального партнерства у широкому розумінні є: а) метою є забезпечення соціального миру і злагоди (порозуміння); б) умова розвитку громадянського суспільства; в) система правових взаємовідносин суспільства і держави на постійній основі; г) суб'єктами виступають інститути громадянського суспільства (наприклад, організації працівників і роботодавців, ін.), інститути держави, органів місцевого самоврядування; г) предметом соціального партнерства виступає широке коло питань соціально-економічної політики; д) покликане розвивати чинне законодавство України та доповнювати; е) має постійний, сталий характер.

У вузькому значенні **соціальне партнерство** – це система правових взаємовідносин роботодавців, працівників (уповноважених ними представницьких організацій (суб'єктів) за участю держави, органів місцевого самоврядування з метою ефективного правового регулювання соціально-економічних відносин (у тому числі з питань праці) на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях. Основними ознаками соціального партнерства є наступні: а) правові взаємовідносини працівників, роботодавців, держави і органів місцевого самоврядування; б) предметом соціального партнерства є соціально-економічні відносини (у тому числі відносини з питань праці); в) спрямованість на ефективне правове регулювання відносин з питань праці; г) здійснюється на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях; г) передбачає укладення актів соціального партнерства.

### 3.2. Акти соціального партнерства у трудовому праві

Однією із специфічних особливостей соціального партнерства є укладення його сторонами нормативних договорів (актів соціального партнерства), спрямованих на максимальну адаптацію чинного законодавства до їхніх потреб та інтересів. По-перше, акти соціального партнерства укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців. По-друге, акти соціального партнерства мають нормативно-договірний характер. По-третє, акти соціального партнерства покликані пристосовувати норми актів трудового законодавства до умов функціонування відносин з питань праці на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях. По-четверте, акти соціального партнерства виступають правовою основою укладення локальних нормативних актів. Доречно підкреслити, що забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, роботодавців при укладенні та виконанні актів соціального партнерства. Також не допускається ведення переговорів та укладення актів соціального партнерства від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями.

**Акти соціального партнерства** – це система нормативних договорів, які укладаються між уповноваженими сторонами соціального партнерства на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях, на основі актів трудового законодавства та у їх розвиток, з метою ефективного правового регулювання відносин з питань праці. До основних ознак актів соціального партнерства доречно віднести наступні: 1) укладаються між уповноваженими сторонами соціального партнерства (уповноваженими представницькими організаціями (об'єднаннями) працівників, роботодавців, а також органами державної влади, місцевого самоврядування); 2) є нормативними договорами з питань праці, що покликані адаптувати та конкретизувати акти трудового законодавства відповідно до потреб та інтересів учасників соціального партнерства; 3) предметом актів соціального партнерства є трудові та соціально-економічні відносини; 4) укладаються на національному, територіальному, галузевому та локальному рівнях; 5) виступають у формі колективних угод, договорів; 6) мають специфічну процедуру укладення (колективні переговори) та виконання; 7) покликані розвивати та

### 3.2. Акти соціального партнерства у трудовому праві

Однією із специфічних особливостей соціального партнерства є укладення його сторонами нормативних договорів (актів соціального партнерства), спрямованих на максимальну адаптацію чинного законодавства до їхніх потреб та інтересів. По-перше, акти соціального партнерства укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців. По-друге, акти соціального партнерства мають нормативно-договірний характер. По-третє, акти соціального партнерства покликані пристосовувати норми актів трудового законодавства до умов функціонування відносин з питань праці на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях. По-четверте, акти соціального партнерства виступають правовою основою укладення локальних нормативних актів. Доречно підкреслити, що забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, роботодавців при укладенні та виконанні актів соціального партнерства. Також не допускається ведення переговорів та укладення актів соціального партнерства від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями.

**Акти соціального партнерства** – це система нормативних договорів, які укладаються між уповноваженими сторонами соціального партнерства на національному, галузевому, територіальному і локальному рівнях, на основі актів трудового законодавства та у їх розвиток, з метою ефективного правового регулювання відносин з питань праці. До основних ознак актів соціального партнерства доречно віднести наступні: 1) укладаються між уповноваженими сторонами соціального партнерства (уповноваженими представницькими організаціями (об'єднаннями) працівників, роботодавців, а також органами державної влади, місцевого самоврядування); 2) є нормативними договорами з питань праці, що покликані адаптувати та конкретизувати акти трудового законодавства відповідно до потреб та інтересів учасників соціального партнерства; 3) предметом актів соціального партнерства є трудові та соціально-економічні відносини; 4) укладаються на національному, територіальному, галузевому та локальному рівнях; 5) виступають у формі колективних угод, договорів; 6) мають специфічну процедуру укладення (колективні переговори) та виконання; 7) покликані розвивати та

конкретизувати акти трудового законодавства; 8) виступають системною ланкою джерел трудового права; 9) не можуть погіршувати правове становище працівників порівняно з актами трудового законодавства; 10) підлягають повідомній реєстрації; 11) набувають чинності з моменту підписання або з дня, зазначеного в актах соціального партнерства; 12) мають строковий характер; 13) можуть продовжувати діяти після закінчення строку до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено угодою; 14) умови актів соціального партнерства відповідно до чинного законодавства є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали; 15) умови актів соціального партнерства, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до таких актів.

Колективні угоди є узагальнюючою правовою категорією трудового права, що позначає акти соціального партнерства на національному, галузевому і територіальному рівнях. Колективна угода укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців 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. Сторонами колективних угод є сторони соціального партнерства, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

**Колективні угоди** – це акти соціального партнерства, які укладаються між уповноваженими суб'єктами соціально-економічних відносин (у тому числі з питань праці) на національному, галузевому та територіальному рівнях за участі держави, органів місцевого самоврядування з метою ефективного правового регулювання відносин з питань праці. До основних ознак колективних угод доречно віднести наступні: 1) укладаються між уповноваженими сторонами соціального партнерства (уповноваженими представницькими організаціями (об'єднаннями) працівників, роботодавців, а також органами державної влади, місцевого самоврядування); 2) є нормативними договорами з питань праці, що покликані адаптувати та конкретизувати акти трудового законодавства відповідно до потреб та інтересів учасників соціального партнерства; 3) предметом актів соціального партнерства є соціально-економічні відносини (у тому числі з питань праці) на національному, галузевому та територіальному рівнях; 4) мають специфічну процедуру укладення (колективні переговори) та виконання; 5) покликані розвива-

конкретизувати акти трудового законодавства; 8) виступають системною ланкою джерел трудового права; 9) не можуть погіршувати правове становище працівників порівняно з актами трудового законодавства; 10) підлягають повідомній реєстрації; 11) набувають чинності з моменту підписання або з дня, зазначеного в актах соціального партнерства; 12) мають строковий характер; 13) можуть продовжувати діяти після закінчення строку до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено угодою; 14) умови актів соціального партнерства відповідно до чинного законодавства є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали; 15) умови актів соціального партнерства, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до таких актів.

Колективні угоди є узагальнюючою правовою категорією трудового права, що позначає акти соціального партнерства на національному, галузевому і територіальному рівнях. Колективна угода укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців 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. Сторонами колективних угод є сторони соціального партнерства, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

**Колективні угоди** – це акти соціального партнерства, які укладаються між уповноваженими суб'єктами соціально-економічних відносин (у тому числі з питань праці) на національному, галузевому та територіальному рівнях за участі держави, органів місцевого самоврядування з метою ефективного правового регулювання відносин з питань праці. До основних ознак колективних угод доречно віднести наступні: 1) укладаються між уповноваженими сторонами соціального партнерства (уповноваженими представницькими організаціями (об'єднаннями) працівників, роботодавців, а також органами державної влади, місцевого самоврядування); 2) є нормативними договорами з питань праці, що покликані адаптувати та конкретизувати акти трудового законодавства відповідно до потреб та інтересів учасників соціального партнерства; 3) предметом актів соціального партнерства є соціально-економічні відносини (у тому числі з питань праці) на національному, галузевому та територіальному рівнях; 4) мають специфічну процедуру укладення (колективні переговори) та виконання; 5) покликані розвива-

ти та конкретизувати акти трудового законодавства; 6) виступають системою ланкою джерел трудового права; 7) підпорядкування регіональних і галузевих угод генеральній; 8) не можуть погіршувати правове становище працівників порівняно з актами трудового законодавства; 9) підлягають повідомній реєстрації; 10) мають строковий характер.

Слід також відзначити, що сторони, які уклали угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміни та доповнення до угоди та хід її реалізації і забезпечити розміщення тексту угоди у засобах масової інформації. Галузеві (міжгалузеві) і територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації в установленому порядку центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики, а територіальні угоди іншого рівня – місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування.

**Генеральна угода** – колективна угода, що укладається на національному рівні між уповноваженими організаціями (об'єднаннями) працівників і роботодавців, Кабінетом Міністрів України на основі положень актів трудового законодавства з метою правового регулювання соціально-економічних відносин (у тому числі з питань праці). Сторонами генеральної угоди є: профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України. Доречно підкреслити, що угодою на національному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо: гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування; трудових відносин, режиму роботи і відпочинку; умов охорони праці і навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборони дискримінації. Слід наголосити на тому, що генеральна угода виступає правовим базисом укладення галузевих і територіальних угод.

В Україні досить поширена практика укладення колективних угод. Так, наприклад, у 1997 році Генеральну угоду було укладено між Кабінетом Міністрів України, Українським союзом промисловців та підприємців та профспілковими об'єднаннями України на 1997–1998 роки (від 18.10.1997 р.); у 1999 році було укладено Генеральну угоду між

ти та конкретизувати акти трудового законодавства; 6) виступають системою ланкою джерел трудового права; 7) підпорядкування регіональних і галузевих угод генеральній; 8) не можуть погіршувати правове становище працівників порівняно з актами трудового законодавства; 9) підлягають повідомній реєстрації; 10) мають строковий характер.

Слід також відзначити, що сторони, які уклали угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміни та доповнення до угоди та хід її реалізації і забезпечити розміщення тексту угоди у засобах масової інформації. Галузеві (міжгалузеві) і територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації в установленому порядку центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики, а територіальні угоди іншого рівня – місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування.

**Генеральна угода** – колективна угода, що укладається на національному рівні між уповноваженими організаціями (об'єднаннями) працівників і роботодавців, Кабінетом Міністрів України на основі положень актів трудового законодавства з метою правового регулювання соціально-економічних відносин (у тому числі з питань праці). Сторонами генеральної угоди є: профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України. Доречно підкреслити, що угодою на національному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо: гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування; трудових відносин, режиму роботи і відпочинку; умов охорони праці і навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборони дискримінації. Слід наголосити на тому, що генеральна угода виступає правовим базисом укладення галузевих і територіальних угод.

В Україні досить поширена практика укладення колективних угод. Так, наприклад, у 1997 році Генеральну угоду було укладено між Кабінетом Міністрів України, Українським союзом промисловців та підприємців та профспілковими об'єднаннями України на 1997–1998 роки (від 18.10.1997 р.); у 1999 році було укладено Генеральну угоду між

Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України на 1999–2000 роки (від 06.09.1999 р.), дію якої було продовжено на 2001 рік; у 2002 році укладено Генеральну угоду на 2002–2003 роки (від 16.01.2002 р.); у 2004 році укладено Генеральну угоду між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004–2005 роки (від 19.04.2004 р.); у 2008 році укладено Генеральну угоду між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008–2009 роки (від 15.04.2008 р.). У 2010 році укладено Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки (від 9.11.2010 р.). Угода містить такі важливі структурні підрозділи як: розділ I «Розвиток вітчизняного виробництва для забезпечення продуктивної зайнятості»; розділ II «Оплата праці»; розділ III «Охорона праці, умови праці та відпочинку, охорона навколишнього природного середовища»; розділ IV «Соціальний захист працівників»; розділ V «Задоволення духовних потреб населення»; розділ VI «Соціальний діалог» та Заключні положення. Нормами Генеральної угоди передбачено сприяти внесенню до Верховної Ради України протягом двох місяців після підписання Угоди проектів законів України про ратифікацію конвенцій МОП: № 152 «Про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах»; № 155 «Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище»; № 162 «Про охорону праці під час використання азбесту»; № 174 «Про запобігання великим промисловим аваріям»; № 176 «Про безпеку та гігієну праці в шахтах».

У сучасних умовах розпочато процес підготовки нової генеральної угоди, однак її укладення ускладнено соціально-економічною кризою та необхідністю активізації зусиль суспільства щодо захисту територіальної цілісності держави.

**Галузева угода** – колективна угода, що укладається на галузевому рівні між уповноваженими організаціями (об'єднаннями) працівників і роботодавців, органом (органами) виконавчої влади на основі положень актів трудового законодавства з метою правового регулювання соціально-економічних відносин (у тому числі з питань праці), з урахуванням особливостей функціонування окремої галузі економіки (окремих галузей економіки).

Сторонами галузевої угоди є: профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців,

Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України на 1999–2000 роки (від 06.09.1999 р.), дію якої було продовжено на 2001 рік; у 2002 році укладено Генеральну угоду на 2002–2003 роки (від 16.01.2002 р.); у 2004 році укладено Генеральну угоду між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004–2005 роки (від 19.04.2004 р.); у 2008 році укладено Генеральну угоду між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008–2009 роки (від 15.04.2008 р.). У 2010 році укладено Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки (від 9.11.2010 р.). Угода містить такі важливі структурні підрозділи як: розділ I «Розвиток вітчизняного виробництва для забезпечення продуктивної зайнятості»; розділ II «Оплата праці»; розділ III «Охорона праці, умови праці та відпочинку, охорона навколишнього природного середовища»; розділ IV «Соціальний захист працівників»; розділ V «Задоволення духовних потреб населення»; розділ VI «Соціальний діалог» та Заключні положення. Нормами Генеральної угоди передбачено сприяти внесенню до Верховної Ради України протягом двох місяців після підписання Угоди проектів законів України про ратифікацію конвенцій МОП: № 152 «Про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах»; № 155 «Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище»; № 162 «Про охорону праці під час використання азбесту»; № 174 «Про запобігання великим промисловим аваріям»; № 176 «Про безпеку та гігієну праці в шахтах».

У сучасних умовах розпочато процес підготовки нової генеральної угоди, однак її укладення ускладнено соціально-економічною кризою та необхідністю активізації зусиль суспільства щодо захисту територіальної цілісності держави.

**Галузева угода** – колективна угода, що укладається на галузевому рівні між уповноваженими організаціями (об'єднаннями) працівників і роботодавців, органом (органами) виконавчої влади на основі положень актів трудового законодавства з метою правового регулювання соціально-економічних відносин (у тому числі з питань праці), з урахуванням особливостей функціонування окремої галузі економіки (окремих галузей економіки).

Сторонами галузевої угоди є: профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців,

суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади. Слід підкреслити, що угодою на галузевому рівні запроваджуються галузеві норми, зокрема щодо: нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі); встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості; трудових відносин; умов і охорони праці; житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку; умов зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборони дискримінації. Галузева (міжгалузева) угода не може погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою. В Україні достатньо широка практика укладення галузевих угод. Так, наприклад, свого часу, ще у 2007 році укладено Галузеву угоду між Міністерством палива та енергетики України та Центральною радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2007–2008 роки (від 30.01.2007 р.). У 2001 році було укладено Галузеву угоду між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками на 2002–2006 роки (від 14.12.2001 р.), яку було продовжено до 2016 року. У 2012 році було укладено Галузеву угоду між Міністерством інфраструктури України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2012–2016 роки (від 24.05.2012 р.).

**Територіальна угода** – це колективна угода, що укладається між уповноваженими організаціями (об'єднаннями) працівників і роботодавців, органом виконавчої влади, як правило, із залученням органу місцевого самоврядування певної адміністративно-територіальної одиниці на основі положень актів трудового законодавства з метою правового регулювання соціально-економічних відносин (у тому числі з питань праці), що мають місце на відповідній території. Сторонами територіальної угоди є: профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади,

суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади. Слід підкреслити, що угодою на галузевому рівні запроваджуються галузеві норми, зокрема щодо: нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі); встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості; трудових відносин; умов і охорони праці; житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку; умов зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборони дискримінації. Галузева (міжгалузева) угода не може погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою. В Україні достатньо широка практика укладення галузевих угод. Так, наприклад, свого часу, ще у 2007 році укладено Галузеву угоду між Міністерством палива та енергетики України та Центральною радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2007–2008 роки (від 30.01.2007 р.). У 2001 році було укладено Галузеву угоду між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками на 2002–2006 роки (від 14.12.2001 р.), яку було продовжено до 2016 року. У 2012 році було укладено Галузеву угоду між Міністерством інфраструктури України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2012–2016 роки (від 24.05.2012 р.).

**Територіальна угода** – це колективна угода, що укладається між уповноваженими організаціями (об'єднаннями) працівників і роботодавців, органом виконавчої влади, як правило, із залученням органу місцевого самоврядування певної адміністративно-територіальної одиниці на основі положень актів трудового законодавства з метою правового регулювання соціально-економічних відносин (у тому числі з питань праці), що мають місце на відповідній території. Сторонами територіальної угоди є: профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади,

що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці (на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального партнерства можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством. Доречно відзначити, що угоди на територіальному рівні, які регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги. Слід підкреслити, що практика укладення територіальних (регіональних) угод останнім часом набуває поширення. Як приклад, можна привести Регіональну угоду між Вінницькою обласною державною адміністрацією, Вінницькою обласною Радою, Організацією роботодавців та Федерацією профспілок Вінницької області на 2006–2010 роки; Регіональну угоду між Волинською обласною державною адміністрацією, обласним об'єднанням організацій роботодавців та Федерацією профспілок області на 2009–2010 роки; Регіональну угоду між Житомирською обласною державною адміністрацією, організаціями роботодавців та Федерацією профспілок області на 2009–2012 роки; Територіальну угоду між виконавчим органом Київської міської ради (Київською міською державною адміністрацією), Об'єднанням організацій роботодавців м. Києва «Федерація роботодавців м. Києва» та Об'єднанням профспілок, організацій профспілок у м. Києві «Київська міська рада профспілок» на 2012–2013 роки тощо.

У новітніх умовах сьогодення, коли Україна веде активну роботу по подоланню соціально-економічної кризи, протидії загрози територіальній цілісності, проведенню соціально-економічних реформ, видається доцільним удосконалити процес та практику укладення актів соціального партнерства.

### 3.3. Поняття, ознаки та значення колективного договору

У системі актів соціального партнерства окреме місце посідає колективний договір. По-перше, колективний договір – найнижча ланка соціального партнерства. По-друге, колективний договір виступає результатом локальної нормотворчості колективу працівників (професійної спілки) і роботодавця. По-третє, колективний договір найбільше наближений до потреб та інтересів працівника та роботодавця. По-четверте, він виступає правовим базисом укладення трудових договорів. По-п'яте, колективний договір виступає умовою сталості і стабільності трудових відносин.

Можна підтримати позицію професора В. І. Прокопенка, який справедливо акцентував увагу на тому, що необхідними умовами укладення

що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці (на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального партнерства можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством. Доречно відзначити, що угоди на територіальному рівні, які регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги. Слід підкреслити, що практика укладення територіальних (регіональних) угод останнім часом набуває поширення. Як приклад, можна привести Регіональну угоду між Вінницькою обласною державною адміністрацією, Вінницькою обласною Радою, Організацією роботодавців та Федерацією профспілок Вінницької області на 2006–2010 роки; Регіональну угоду між Волинською обласною державною адміністрацією, обласним об'єднанням організацій роботодавців та Федерацією профспілок області на 2009–2010 роки; Регіональну угоду між Житомирською обласною державною адміністрацією, організаціями роботодавців та Федерацією профспілок області на 2009–2012 роки; Територіальну угоду між виконавчим органом Київської міської ради (Київською міською державною адміністрацією), Об'єднанням організацій роботодавців м. Києва «Федерація роботодавців м. Києва» та Об'єднанням профспілок, організацій профспілок у м. Києві «Київська міська рада профспілок» на 2012–2013 роки тощо.

У новітніх умовах сьогодення, коли Україна веде активну роботу по подоланню соціально-економічної кризи, протидії загрози територіальній цілісності, проведенню соціально-економічних реформ, видається доцільним удосконалити процес та практику укладення актів соціального партнерства.

### 3.3. Поняття, ознаки та значення колективного договору

У системі актів соціального партнерства окреме місце посідає колективний договір. По-перше, колективний договір – найнижча ланка соціального партнерства. По-друге, колективний договір виступає результатом локальної нормотворчості колективу працівників (професійної спілки) і роботодавця. По-третє, колективний договір найбільше наближений до потреб та інтересів працівника та роботодавця. По-четверте, він виступає правовим базисом укладення трудових договорів. По-п'яте, колективний договір виступає умовою сталості і стабільності трудових відносин.

Можна підтримати позицію професора В. І. Прокопенка, який справедливо акцентував увагу на тому, що необхідними умовами укладення



колективного договору мають бути: 1) вільні, без державного втручання, колективні переговори незалежних від монополій представників трудящих, тобто можливість застосовувати колективно-договірну боротьбу аж до страйків; 2) вільне, без державного регулювання, закріплення у колективному договорі умов праці і соціальних прав, що досягнуті внаслідок співвідношення сил, які склалися між трудящими і підприємцями<sup>170</sup>. Зародження колективних договорів тісно пов'язано і зумовлено соціально-економічними процесами кінця XIX сторіччя, коли відбувалися прискорені процеси становлення ринкових економічних відносин, впровадження новітніх технологій, які призвели до значного вивільнення працюючих, які були змушені шукати різні способи захисту своїх прав та інтересів, у тому числі у спосіб об'єднання в організації для ведення колективних переговорів з роботодавцями. Більш сприятливими умовами для цього були наслідки першої світової війни, коли провідні держави західної Європи стали більш лояльними до колективних переговорів з метою укладення колективних договорів. Свого часу термін «колективні договори» вперше було застосовано подружжям Бетрисою та Сіднеєм Уебб у 1891 році у науковій праці «Кооперативний рух у Великобританії»<sup>171</sup>. Упродовж минулого сторіччя провідними державами світу вироблено дієві механізми щодо укладення колективних договорів. Зарубіжний досвід вказує на те, що укладення колективного договору виступає важливим чинником правового регулювання відносин з питань праці. Міжнародне трудове законодавство, зокрема, конвенції і рекомендації МОП приділяють суттєву увагу питанням колективно-договірного регулювання праці, зокрема: Конвенція про свободу асоціації і захист права на організацію (№ 87, 1948 р.); Конвенція про регулювання питань праці (№ 150, 1978 р.), Конвенція про право на організацію і на ведення колективних переговорів (№ 98, 1949 р.), Конвенція про сприяння колективним переговорам (№ 154, 1981 р.), Рекомендація про колективні переговори (№ 91, 1951 р.), Рекомендація про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства (№ 94, 1952 р.) тощо.

Насамперед, доречно відзначити, що колективний договір як акт соціального партнерства укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Також колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів. Колективний договір

<sup>170</sup>Трудове право України: Підручник. Видання друге, стереотипне. – Х.: Консум, 2000. – С. 127.

<sup>171</sup>Трудове право України: Підручник. Видання друге, стереотипне. – Х.: Консум, 2000. – С. 127.

колективного договору мають бути: 1) вільні, без державного втручання, колективні переговори незалежних від монополій представників трудящих, тобто можливість застосовувати колективно-договірну боротьбу аж до страйків; 2) вільне, без державного регулювання, закріплення у колективному договорі умов праці і соціальних прав, що досягнуті внаслідок співвідношення сил, які склалися між трудящими і підприємцями<sup>170</sup>. Зародження колективних договорів тісно пов'язано і зумовлено соціально-економічними процесами кінця XIX сторіччя, коли відбувалися прискорені процеси становлення ринкових економічних відносин, впровадження новітніх технологій, які призвели до значного вивільнення працюючих, які були змушені шукати різні способи захисту своїх прав та інтересів, у тому числі у спосіб об'єднання в організації для ведення колективних переговорів з роботодавцями. Більш сприятливими умовами для цього були наслідки першої світової війни, коли провідні держави західної Європи стали більш лояльними до колективних переговорів з метою укладення колективних договорів. Свого часу термін «колективні договори» вперше було застосовано подружжям Бетрисою та Сіднеєм Уебб у 1891 році у науковій праці «Кооперативний рух у Великобританії»<sup>171</sup>. Упродовж минулого сторіччя провідними державами світу вироблено дієві механізми щодо укладення колективних договорів. Зарубіжний досвід вказує на те, що укладення колективного договору виступає важливим чинником правового регулювання відносин з питань праці. Міжнародне трудове законодавство, зокрема, конвенції і рекомендації МОП приділяють суттєву увагу питанням колективно-договірного регулювання праці, зокрема: Конвенція про свободу асоціації і захист права на організацію (№ 87, 1948 р.); Конвенція про регулювання питань праці (№ 150, 1978 р.), Конвенція про право на організацію і на ведення колективних переговорів (№ 98, 1949 р.), Конвенція про сприяння колективним переговорам (№ 154, 1981 р.), Рекомендація про колективні переговори (№ 91, 1951 р.), Рекомендація про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства (№ 94, 1952 р.) тощо.

Насамперед, доречно відзначити, що колективний договір як акт соціального партнерства укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Також колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів. Колективний договір

<sup>170</sup>Трудове право України: Підручник. Видання друге, стереотипне. – Х.: Консум, 2000. – С. 127.

<sup>171</sup>Трудове право України: Підручник. Видання друге, стереотипне. – Х.: Консум, 2000. – С. 127.

укладається між роботодавцем, з однієї сторони, і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом, – з іншої сторони. У разі коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки. Сторонами колективного договору є: сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Професори М. І. Іншин, В. І. Щербина наголошують на тому, що зміст колективного договору як важливого акту юридичного та соціально-виховного характеру визначається сторонами у двох формах: правовій і суспільно-моральній<sup>172</sup>. За змістом актів трудового законодавства України, зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборони дискримінації. Також колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо. Тому доречною є позиція професора Н. О. Мельничук, яка вказує на те, що колективний договір може містити норми, які надають працівникам певні додаткові (порівняно із централізованими нормативно-правовими актами) пільги й переваги: додаткові оплачувані відпустки,

<sup>172</sup>Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х.: Діа плюс, 2014. – С. 145.

укладається між роботодавцем, з однієї сторони, і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом, – з іншої сторони. У разі коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки. Сторонами колективного договору є: сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Професори М. І. Іншин, В. І. Щербина наголошують на тому, що зміст колективного договору як важливого акту юридичного та соціально-виховного характеру визначається сторонами у двох формах: правовій і суспільно-моральній<sup>172</sup>. За змістом актів трудового законодавства України, зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборони дискримінації. Також колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо. Тому доречною є позиція професора Н. О. Мельничук, яка вказує на те, що колективний договір може містити норми, які надають працівникам певні додаткові (порівняно із централізованими нормативно-правовими актами) пільги й переваги: додаткові оплачувані відпустки,

<sup>172</sup>Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х.: Діа плюс, 2014. – С. 145.

скорочений робочий час тощо. Таким чином, на думку вченої, його приписи, з одного боку, виступають результатом конкретизації норми, що має вищу юридичну силу, а з другого – покликані заповнювати прогалини в правовому регламентуванні праці<sup>173</sup>. Принагідно вказати, що положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників.

**Колективний договір** – це акт соціального партнерства, який укладається між колективом працівників і роботодавцем на основі актів трудового законодавства та у їх розвиток, з метою ефективного правового регулювання відносин з питань праці.

До основних ознак колективного договору можна віднести наступні:

- 1) виступає результатом локальної нормотворчості колективу працівників і роботодавця;
- 2) виступає як локальний нормативний договір;
- 3) укладається між колективом працівників (профспілкою) і роботодавцем;
- 4) покликаний адаптувати та конкретизувати акти трудового законодавства і соціального партнерства до локальних (місцевих) умов праці;
- 5) предметом колективного договору є відносини з питань праці;
- 6) укладається на локальному рівні;
- 7) має специфічну процедуру укладення (колективні переговори) та виконання;
- 8) покликаний розвивати та конкретизувати акти трудового законодавства і акти соціального партнерства;
- 9) виступає системною ланкою джерел трудового права;
- 10) не може погіршувати правове становище працівників порівняно з актами трудового законодавства, актами соціального партнерства вищого рівня;
- 11) підлягає повідомній реєстрації;
- 12) поширюється на роботодавця і колектив працівників, які його уклали;
- 13) набуває чинності з моменту підписання або з дня, зазначеного в договорі;
- 14) має строковий характер;
- 15) може продовжувати діяти після закінчення строку до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний договір;
- 16) умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством, актами соціального партнерства вищого рівня становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договору;
- 17) виступає правовою основою для укладення трудових договорів.

### 3.4. Стадії укладення і виконання колективного договору

Колективний договір як акт соціального партнерства характеризує специфічна процедура укладення та виконання. Процедура укладення та виконання колективного договору пов'язана з необхідністю: по-

<sup>173</sup>Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. – К.: «Хай-ТекПрес», 2012. – С. 84.

скорочений робочий час тощо. Таким чином, на думку вченої, його приписи, з одного боку, виступають результатом конкретизації норми, що має вищу юридичну силу, а з другого – покликані заповнювати прогалини в правовому регламентуванні праці<sup>173</sup>. Принагідно вказати, що положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників.

**Колективний договір** – це акт соціального партнерства, який укладається між колективом працівників і роботодавцем на основі актів трудового законодавства та у їх розвиток, з метою ефективного правового регулювання відносин з питань праці.

До основних ознак колективного договору можна віднести наступні:

- 1) виступає результатом локальної нормотворчості колективу працівників і роботодавця;
- 2) виступає як локальний нормативний договір;
- 3) укладається між колективом працівників (профспілкою) і роботодавцем;
- 4) покликаний адаптувати та конкретизувати акти трудового законодавства і соціального партнерства до локальних (місцевих) умов праці;
- 5) предметом колективного договору є відносини з питань праці;
- 6) укладається на локальному рівні;
- 7) має специфічну процедуру укладення (колективні переговори) та виконання;
- 8) покликаний розвивати та конкретизувати акти трудового законодавства і акти соціального партнерства;
- 9) виступає системною ланкою джерел трудового права;
- 10) не може погіршувати правове становище працівників порівняно з актами трудового законодавства, актами соціального партнерства вищого рівня;
- 11) підлягає повідомній реєстрації;
- 12) поширюється на роботодавця і колектив працівників, які його уклали;
- 13) набуває чинності з моменту підписання або з дня, зазначеного в договорі;
- 14) має строковий характер;
- 15) може продовжувати діяти після закінчення строку до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний договір;
- 16) умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством, актами соціального партнерства вищого рівня становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договору;
- 17) виступає правовою основою для укладення трудових договорів.

### 3.4. Стадії укладення і виконання колективного договору

Колективний договір як акт соціального партнерства характеризує специфічна процедура укладення та виконання. Процедура укладення та виконання колективного договору пов'язана з необхідністю: по-

<sup>173</sup>Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. – К.: «Хай-ТекПрес», 2012. – С. 84.

перше, гармонізації потреб та інтересів колективу працівників і роботодавця з питань праці; по-друге, адаптації і конкретизації актів трудового законодавства і актів соціального партнерства вищого рівня до місцевих (локальних) умов праці; по-третє, проведення колективних переговорів і розробки дієвої моделі проекту колективного договору, які б задовольняли інтереси його сторін; по-четверте, вироблення дієвого механізму виконання колективного договору, який би забезпечував сталість і стабільність трудових відносин.

Доречно наголосити, що законодавець передбачає низку гарантій щодо укладення колективного договору: забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, роботодавців при укладенні та виконанні колективних договорів; не допускається ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями; у разі коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки (ст. 6 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

**Укладення колективного договору** – це визначена нормами трудового права процедура, яка передбачає логічне поєднання колективних переговорів, розробки та затвердження колективного договору та набрання ним чинності. Слід підкреслити, що процедура укладення колективного договору регламентується актами трудового законодавства, а також регламентами сторін.

Основними стадіями укладення колективного договору є наступні:

- організаційно-підготовча стадія;
- стадія колективних переговорів;
- стадія затвердження колективного договору та набрання ним чинності.

**Першою стадією укладення колективного договору є організаційно-підготовча стадія.**

Насамперед, організаційно-підготовча стадія пов'язана з тим, що акти трудового законодавства України повною мірою не регламентують усієї процедури укладення колективного договору. Разом із тим, з метою належного укладення колективного договору, забезпечення його ефективної дії, сторони мають вирішити низку організаційно-підготовчих завдань, виходячи з наступного: 1) підготовка вмотивованих пропозицій до ведення колективних переговорів і проекту колекти-

перше, гармонізації потреб та інтересів колективу працівників і роботодавця з питань праці; по-друге, адаптації і конкретизації актів трудового законодавства і актів соціального партнерства вищого рівня до місцевих (локальних) умов праці; по-третє, проведення колективних переговорів і розробки дієвої моделі проекту колективного договору, які б задовольняли інтереси його сторін; по-четверте, вироблення дієвого механізму виконання колективного договору, який би забезпечував сталість і стабільність трудових відносин.

Доречно наголосити, що законодавець передбачає низку гарантій щодо укладення колективного договору: забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, роботодавців при укладенні та виконанні колективних договорів; не допускається ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями; у разі коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки (ст. 6 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

**Укладення колективного договору** – це визначена нормами трудового права процедура, яка передбачає логічне поєднання колективних переговорів, розробки та затвердження колективного договору та набрання ним чинності. Слід підкреслити, що процедура укладення колективного договору регламентується актами трудового законодавства, а також регламентами сторін.

Основними стадіями укладення колективного договору є наступні:

- організаційно-підготовча стадія;
- стадія колективних переговорів;
- стадія затвердження колективного договору та набрання ним чинності.

**Першою стадією укладення колективного договору є організаційно-підготовча стадія.**

Насамперед, організаційно-підготовча стадія пов'язана з тим, що акти трудового законодавства України повною мірою не регламентують усієї процедури укладення колективного договору. Разом із тим, з метою належного укладення колективного договору, забезпечення його ефективної дії, сторони мають вирішити низку організаційно-підготовчих завдань, виходячи з наступного: 1) підготовка вмотивованих пропозицій до ведення колективних переговорів і проекту колекти-

вного договору; 2) визначення уповноважених представників, які будуть представляти сторону колективу працівників та сторону роботодавця.

За змістом КЗпП України колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, – з другої сторони. Якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної первинної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору. У цьому разі кожна первинна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

Зазначені сторони повинні: 1) визначити вмотивовані пропозиції щодо ведення колективних переговорів; 2) визначити вмотивовані пропозиції до змісту проекту колективного договору. Кожна із сторін має керуватися актами трудового законодавства, актами соціального партнерства вищого рівня, фінансово-економічними можливостями роботодавця, а також здатністю роботодавця і працюючих на належному рівні виконувати зобов'язання з питань праці. При цьому пропозиції до проекту колективного договору мають: а) відповідати актам трудового законодавства та актам соціального партнерства вищого рівня; б) не погіршувати правового становища працівників порівняно з актами трудового законодавства та актами соціального партнерства вищого рівня; в) бути належним чином обґрунтовані та аргументовані з правової, фінансової і соціальної точок зору; г) відповідати потребам та інтересам кожної із сторін; г) бути логічними, узгодженими, реалістичними.

Сторони мають залучати до укладення колективного договору працівників із високими моральними, діловими та професійними якостями. Особи, які беруть участь у переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісії, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовкою проекту, компенсуються в порядку, передбаченому актами трудового законодавства, колективним договором.

вного договору; 2) визначення уповноважених представників, які будуть представляти сторону колективу працівників та сторону роботодавця.

За змістом КЗпП України колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, – з другої сторони. Якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної первинної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору. У цьому разі кожна первинна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

Зазначені сторони повинні: 1) визначити вмотивовані пропозиції щодо ведення колективних переговорів; 2) визначити вмотивовані пропозиції до змісту проекту колективного договору. Кожна із сторін має керуватися актами трудового законодавства, актами соціального партнерства вищого рівня, фінансово-економічними можливостями роботодавця, а також здатністю роботодавця і працюючих на належному рівні виконувати зобов'язання з питань праці. При цьому пропозиції до проекту колективного договору мають: а) відповідати актам трудового законодавства та актам соціального партнерства вищого рівня; б) не погіршувати правового становища працівників порівняно з актами трудового законодавства та актами соціального партнерства вищого рівня; в) бути належним чином обґрунтовані та аргументовані з правової, фінансової і соціальної точок зору; г) відповідати потребам та інтересам кожної із сторін; г) бути логічними, узгодженими, реалістичними.

Сторони мають залучати до укладення колективного договору працівників із високими моральними, діловими та професійними якостями. Особи, які беруть участь у переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісії, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовкою проекту, компенсуються в порядку, передбаченому актами трудового законодавства, колективним договором.

Другою стадією укладення колективного договору є **колективні переговори**.

**Колективні переговори** – це стадія укладення колективного договору, спрямована на розробку його структури і змісту. Ця стадія передбачає такі етапи: а) ініціювання колективних переговорів; б) створення робочої комісії; в) врегулювання розбіжностей; г) розробка проекту колективного договору.

*Ініціювання колективних переговорів.* Укладенню колективного договору передують колективні переговори. Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору або у строки, визначені ним, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори. При цьому порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення колективного договору (внесення змін) визначається сторонами та оформляється відповідним протоколом.

*Створення робочої комісії.* Для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами. До основних повноважень робочої комісії варто віднести наступні: а) аналіз вмотивованих пропозицій кожної із сторін до проекту колективного договору; б) проведення консультацій із сторонами з приводу вмотивованих пропозицій до проекту колективного договору; в) проведення експертиз, отримання інших, наданих для пошуку оптимальних рішень з питань окремих пропозицій сторін; г) отримання та/або надання інформації щодо змісту проекту колективного договору; г) здійснення пошуку компромісів у разі виникнення розбіжностей у процесі роботи робочої комісії; д) розробка проекту колективного договору, передача його на розгляд і затвердження сторін.

Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів, а також зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання. Робоча комісія готує проект колективного договору з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

Доречно підкреслити, що акти трудового законодавства не регламентують строк ведення колективних переговорів. Тому сторони колективних переговорів можуть визначити їх у регламенті проведення переговорів.

Другою стадією укладення колективного договору є **колективні переговори**.

**Колективні переговори** – це стадія укладення колективного договору, спрямована на розробку його структури і змісту. Ця стадія передбачає такі етапи: а) ініціювання колективних переговорів; б) створення робочої комісії; в) врегулювання розбіжностей; г) розробка проекту колективного договору.

*Ініціювання колективних переговорів.* Укладенню колективного договору передують колективні переговори. Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору або у строки, визначені ним, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори. При цьому порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення колективного договору (внесення змін) визначається сторонами та оформляється відповідним протоколом.

*Створення робочої комісії.* Для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами. До основних повноважень робочої комісії варто віднести наступні: а) аналіз вмотивованих пропозицій кожної із сторін до проекту колективного договору; б) проведення консультацій із сторонами з приводу вмотивованих пропозицій до проекту колективного договору; в) проведення експертиз, отримання інших, наданих для пошуку оптимальних рішень з питань окремих пропозицій сторін; г) отримання та/або надання інформації щодо змісту проекту колективного договору; г) здійснення пошуку компромісів у разі виникнення розбіжностей у процесі роботи робочої комісії; д) розробка проекту колективного договору, передача його на розгляд і затвердження сторін.

Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів, а також зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання. Робоча комісія готує проект колективного договору з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

Доречно підкреслити, що акти трудового законодавства не регламентують строк ведення колективних переговорів. Тому сторони колективних переговорів можуть визначити їх у регламенті проведення переговорів.

*Врегулювання розбіжностей.* Досить часто у процесі функціонування робочої комісії виникають непорозуміння (розбіжності), які неможливо врегулювати безпосередньо при виконанні покладених на неї повноважень. З цією метою для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури. Однак, якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів. Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а в разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами. Доречно вказати, що примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо суті спору. У разі недосягнення згоди між сторонами відносно внесення рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України. Крім того, для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладення чи зміни колективного договору профспілки, інші уповноважені працівниками органи можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації. Якщо розбіжності врегульовано або вони не виникли, то робоча комісія переходить до розробки проекту колективного договору з урахуванням пропозицій кожної із сторін.

*Розробка проекту колективного договору.* Розробку проекту колективного договору, його структури і змісту провадить робоча комісія. Основні вимоги до розробки проекту колективного договору зводяться до наступних: 1) урахування положень актів трудового законодавства та актів соціального партнерства вищого рівня; 2) покращення правового становища працівників у порівнянні з актами трудового законодавства та актами соціального партнерства вищого рівня; 3) наявність фінансово-економічного обґрунтування; 4) реалістичність виконання зобов'язань сторін; 5) відповідність інтересам роботодавця і працівників; 6) чіткість, логічність та узгодженість; 7) визначеність процедури виконання, фінансування колективного договору.

Акти трудового законодавства не встановлюють жорстких вимог щодо змісту колективного договору. КЗпП України (ст. 13) встановлює, що зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці;

*Врегулювання розбіжностей.* Досить часто у процесі функціонування робочої комісії виникають непорозуміння (розбіжності), які неможливо врегулювати безпосередньо при виконанні покладених на неї повноважень. З цією метою для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури. Однак, якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів. Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а в разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами. Доречно вказати, що примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо суті спору. У разі недосягнення згоди між сторонами відносно внесення рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України. Крім того, для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладення чи зміни колективного договору профспілки, інші уповноважені працівниками органи можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації. Якщо розбіжності врегульовано або вони не виникли, то робоча комісія переходить до розробки проекту колективного договору з урахуванням пропозицій кожної із сторін.

*Розробка проекту колективного договору.* Розробку проекту колективного договору, його структури і змісту провадить робоча комісія. Основні вимоги до розробки проекту колективного договору зводяться до наступних: 1) урахування положень актів трудового законодавства та актів соціального партнерства вищого рівня; 2) покращення правового становища працівників у порівнянні з актами трудового законодавства та актами соціального партнерства вищого рівня; 3) наявність фінансово-економічного обґрунтування; 4) реалістичність виконання зобов'язань сторін; 5) відповідність інтересам роботодавця і працівників; 6) чіткість, логічність та узгодженість; 7) визначеність процедури виконання, фінансування колективного договору.

Акти трудового законодавства не встановлюють жорстких вимог щодо змісту колективного договору. КЗпП України (ст. 13) встановлює, що зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці;

забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працюючих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; інші додаткові порівняно з чинним законодавством і актами соціального партнерства вищого рівня гарантії, соціально-побутові пільги.

Колективний договір складається із нормативних, зобов'язальних, інформаційних, а також організаційних умов.

**Нормативні умови** – це умови, які містять локальні норми трудового права та спрямовані на конкретизацію положень актів трудового законодавства і соціального партнерства, а також з питань, не врегульованих ними. Це норми локального характеру з питань праці (наприклад, норми з питань нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг, режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, умов і охорони праці тощо).

**Зобов'язальні умови** – це умови, які передбачають зобов'язання сторін колективного договору з питань праці (наприклад, з боку працівників – підвищення продуктивності праці, трудової дисципліни тощо, а з боку роботодавця – зобов'язання щодо змін в організації виробництва і праці, забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників тощо).

**Інформаційні умови** – це умови, які передбачають інформування працівників і роботодавця про їхні основні права, обов'язки, гарантії відповідно до актів трудового законодавства та соціального партнерства вищого рівня (як правило, це положення КЗпП та інших базових законів про працю).

**Організаційні умови** – це умови, які передбачають строк дії, порядок набрання чинності, процедуру виконання, у тому числі джерела фінансування положень, які потребують видатків. Крім того, до таких

забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працюючих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; інші додаткові порівняно з чинним законодавством і актами соціального партнерства вищого рівня гарантії, соціально-побутові пільги.

Колективний договір складається із нормативних, зобов'язальних, інформаційних, а також організаційних умов.

**Нормативні умови** – це умови, які містять локальні норми трудового права та спрямовані на конкретизацію положень актів трудового законодавства і соціального партнерства, а також з питань, не врегульованих ними. Це норми локального характеру з питань праці (наприклад, норми з питань нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг, режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, умов і охорони праці тощо).

**Зобов'язальні умови** – це умови, які передбачають зобов'язання сторін колективного договору з питань праці (наприклад, з боку працівників – підвищення продуктивності праці, трудової дисципліни тощо, а з боку роботодавця – зобов'язання щодо змін в організації виробництва і праці, забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників тощо).

**Інформаційні умови** – це умови, які передбачають інформування працівників і роботодавця про їхні основні права, обов'язки, гарантії відповідно до актів трудового законодавства та соціального партнерства вищого рівня (як правило, це положення КЗпП та інших базових законів про працю).

**Організаційні умови** – це умови, які передбачають строк дії, порядок набрання чинності, процедуру виконання, у тому числі джерела фінансування положень, які потребують видатків. Крім того, до таких



умов належить і визнання порядку внесення змін або доповнень до колективного договору.

Колективний договір може містити додатки, які покликані сприяти належній реалізації положень колективного договору (наприклад, перелік професій і посад із шкідливими умовами праці, які дають право на додаткову відпустку і скорочений робочий день; перелік посад працівників з ненормованим робочим днем, яким надається додаткова відпустка; тощо).

**Третьою стадією укладення колективного договору є стадія за-твердження та набрання ним чинності.**

Розроблений робочою комісією проект колективного договору передається кожній із сторін для вивчення, аналізу, розгляду і затвердження.

Насамперед, проект колективного договору передається на обговорення і розгляд трудовим колективом. Проект колективного договору обговорюється в трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції). У разі якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Колективний договір набирає чинності з дня підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому. Разом з тим, після закінчення строку дії він продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий договір або не переглянуть чинний. Слід зауважити, що колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір. У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін. У разі зміни власника чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору. У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації. На новоствореному підприємстві колективний договір

умов належить і визнання порядку внесення змін або доповнень до колективного договору.

Колективний договір може містити додатки, які покликані сприяти належній реалізації положень колективного договору (наприклад, перелік професій і посад із шкідливими умовами праці, які дають право на додаткову відпустку і скорочений робочий день; перелік посад працівників з ненормованим робочим днем, яким надається додаткова відпустка; тощо).

**Третьою стадією укладення колективного договору є стадія за-твердження та набрання ним чинності.**

Розроблений робочою комісією проект колективного договору передається кожній із сторін для вивчення, аналізу, розгляду і затвердження.

Насамперед, проект колективного договору передається на обговорення і розгляд трудовим колективом. Проект колективного договору обговорюється в трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції). У разі якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Колективний договір набирає чинності з дня підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому. Разом з тим, після закінчення строку дії він продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий договір або не переглянуть чинний. Слід зауважити, що колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір. У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін. У разі зміни власника чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору. У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації. На новоствореному підприємстві колективний договір

укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію. Крім того, підписаний сторонами колективний договір підлягає повідомній реєстрації районними, районними у містах Києві та Севастополі держадміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних та міських рад<sup>174</sup>.

Слід зауважити, що повідомна реєстрація проводиться з метою за-свідчення автентичності примірників і копій поданих на реєстрацію колективних договорів для забезпечення можливості врахування їх умов під час розгляду уповноваженими органами трудових спорів (індивідуальних і колективних), що можуть виникнути за результатами виконання умов таких договорів.

Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором роботодавцем. До того ж, на практиці роботодавці, як правило, розміщують колективний договір на видних місцях, щоб кожен працівник міг безперешкодно з ним ознайомитися.

Слід зауважити, що зміни і доповнення до колективного договору протягом строку дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін у порядку, визначеному таким договором.

Дієвість та ефективність колективного договору як акту соціального партнерства залежить від визначення чіткої процедури його виконання (реалізації окремих положень). По-перше, виконання колективного договору означає неухильне дотримання актів законодавства з цих питань, а також виконання його положень (встановлення строків виконання, а також відповідальних осіб). По-друге, оформлення процедури виконання колективного договору може провадитись або шляхом виділення окремого розділу в самому договорі або у формі додатка. По-третє, визначення порядку звітування кожною стороною про виконання відповідних положень.

Слід також наголосити, що контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками. У разі здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію. Сторони, що підписали колективний договір, щорічно в строки, передбачені у ньому, звітують про їх виконання.

<sup>174</sup>Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115 // Урядовий кур'єр. – 2013. – 28 лютого. – № 40.

укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію. Крім того, підписаний сторонами колективний договір підлягає повідомній реєстрації районними, районними у містах Києві та Севастополі держадміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних та міських рад<sup>174</sup>.

Слід зауважити, що повідомна реєстрація проводиться з метою за-свідчення автентичності примірників і копій поданих на реєстрацію колективних договорів для забезпечення можливості врахування їх умов під час розгляду уповноваженими органами трудових спорів (індивідуальних і колективних), що можуть виникнути за результатами виконання умов таких договорів.

Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором роботодавцем. До того ж, на практиці роботодавці, як правило, розміщують колективний договір на видних місцях, щоб кожен працівник міг безперешкодно з ним ознайомитися.

Слід зауважити, що зміни і доповнення до колективного договору протягом строку дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін у порядку, визначеному таким договором.

Дієвість та ефективність колективного договору як акту соціального партнерства залежить від визначення чіткої процедури його виконання (реалізації окремих положень). По-перше, виконання колективного договору означає неухильне дотримання актів законодавства з цих питань, а також виконання його положень (встановлення строків виконання, а також відповідальних осіб). По-друге, оформлення процедури виконання колективного договору може провадитись або шляхом виділення окремого розділу в самому договорі або у формі додатка. По-третє, визначення порядку звітування кожною стороною про виконання відповідних положень.

Слід також наголосити, що контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками. У разі здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію. Сторони, що підписали колективний договір, щорічно в строки, передбачені у ньому, звітують про їх виконання.

<sup>174</sup>Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115 // Урядовий кур'єр. – 2013. – 28 лютого. – № 40.

З правової точки зору, одним із найбільш прийнятних механізмів виконання колективного договору є: 1) визначення строків виконання положень колективного договору; 2) встановлення відповідальних представників (від сторони трудового колективу і роботодавця); 3) забезпечення внутрішнього контролю за виконанням умов колективного договору зі сторони спільної робочої комісії (з числа представників сторін); 4) звітування кожної із сторін про його виконання.

У процесі виконання колективного договору та за наслідками організації внутрішнього контролю робоча комісія може: констатувати належне виконання умов колективного договору; пропонувати уточнення процедури виконання; пропонувати внесення змін або доповнень; пропонувати скасувати окремі положення; ініціювати притягнення відповідальних осіб до юридичної відповідальності.

Крім того, статистичні дані про колективні договори направляються в органи державної статистики в порядку, встановлюваному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері статистики.

Також доречно відзначити, що уповноважені представники сторін колективного договору, які винні у вчиненні правопорушень з питань укладення чи виконання колективного договору, можуть притягуватись до юридичної відповідальності. По-перше, на осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору або навмисно порушили строк їх ведення, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. По-друге, на осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. Крім того, на вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу роботодавця зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору. По-третє, особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, несуть дисциплінарну відповідальність

З правової точки зору, одним із найбільш прийнятних механізмів виконання колективного договору є: 1) визначення строків виконання положень колективного договору; 2) встановлення відповідальних представників (від сторони трудового колективу і роботодавця); 3) забезпечення внутрішнього контролю за виконанням умов колективного договору зі сторони спільної робочої комісії (з числа представників сторін); 4) звітування кожної із сторін про його виконання.

У процесі виконання колективного договору та за наслідками організації внутрішнього контролю робоча комісія може: констатувати належне виконання умов колективного договору; пропонувати уточнення процедури виконання; пропонувати внесення змін або доповнень; пропонувати скасувати окремі положення; ініціювати притягнення відповідальних осіб до юридичної відповідальності.

Крім того, статистичні дані про колективні договори направляються в органи державної статистики в порядку, встановлюваному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері статистики.

Також доречно відзначити, що уповноважені представники сторін колективного договору, які винні у вчиненні правопорушень з питань укладення чи виконання колективного договору, можуть притягуватись до юридичної відповідальності. По-перше, на осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору або навмисно порушили строк їх ведення, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. По-друге, на осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. Крім того, на вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу роботодавця зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору. По-третє, особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, несуть дисциплінарну відповідальність

або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. По-четверте, до осіб, які представляють інтереси роботодавця або колективу працівників, у разі вчинення ними правопорушень з питань укладення або виконання колективного договору можуть бути застосовані заходи громадських стягнень.

### 3.5. Поняття та особливості ринку праці

Складовою демократичних перетворень з питань праці, реформування трудових відносин є розвиток ринку праці. Історичний досвід підкреслює, що ринок праці відображає певний баланс попиту і пропозиції на певну трудову функцію (професію, посаду), яку пропонує майбутній працівник і роботодавець. Тому формування і розвиток ринку праці має місце у тій моделі суспільного розвитку, де: 1) фізична особа вільно і незалежно обирає вид та форми зайнятості і працевлаштування; 2) роботодавець вільно і незалежно визначає перелік робіт, професій (посад), на які він може залучити працівників на підставі трудового договору; 3) наявними є механізми взаємодії фізичних осіб, які бажають знайти роботу, і роботодавців, які мають можливості задовольнити потреби таких осіб.

В Україні відбувається складний процес формування ринку праці як складової розвитку новітньої моделі зайнятості і працевлаштування. Доречно підкреслити, що становлення ринку праці у нашій державі ускладнено такими процесами, як: а) відсутність якісної моделі взаємодії суспільства, особи і держави з питань праці; б) відсутність якісних і системних соціально-економічних перетворень, які б сприяли розвитку підприємництва на основі забезпечення зайнятості, стимулювання створення робочих місць; в) відсутність механізмів стимулювання роботодавців до забезпечення створення сучасних робочих місць з відповідними умовами праці, які були б адекватними стану розвитку суспільства і держави; г) відсутність збалансованої політики з питань професійної освіти (професійної орієнтації, підвищення кваліфікації, перекваліфікації тощо), формування кадрового потенціалу на основі об'єктивно зумовлених потреб держави і роботодавців; г) відсутність дієвих механізмів забезпечення зайнятості і працевлаштування; д) неефективність системи органів зайнятості, що зумовлена відсутністю механізмів якісної координації взаємодії потенційних працівників і роботодавців; е) відсутність механізмів стимулювання регіональних ринків праці, які мають відповідати потребам розвитку відповідних адміністративно-територіальних одиниць; є) наявність ускладненої процедури реалізації права на працю шляхом укладення трудового договору;

або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. По-четверте, до осіб, які представляють інтереси роботодавця або колективу працівників, у разі вчинення ними правопорушень з питань укладення або виконання колективного договору можуть бути застосовані заходи громадських стягнень.

### 3.5. Поняття та особливості ринку праці

Складовою демократичних перетворень з питань праці, реформування трудових відносин є розвиток ринку праці. Історичний досвід підкреслює, що ринок праці відображає певний баланс попиту і пропозиції на певну трудову функцію (професію, посаду), яку пропонує майбутній працівник і роботодавець. Тому формування і розвиток ринку праці має місце у тій моделі суспільного розвитку, де: 1) фізична особа вільно і незалежно обирає вид та форми зайнятості і працевлаштування; 2) роботодавець вільно і незалежно визначає перелік робіт, професій (посад), на які він може залучити працівників на підставі трудового договору; 3) наявними є механізми взаємодії фізичних осіб, які бажають знайти роботу, і роботодавців, які мають можливості задовольнити потреби таких осіб.

В Україні відбувається складний процес формування ринку праці як складової розвитку новітньої моделі зайнятості і працевлаштування. Доречно підкреслити, що становлення ринку праці у нашій державі ускладнено такими процесами, як: а) відсутність якісної моделі взаємодії суспільства, особи і держави з питань праці; б) відсутність якісних і системних соціально-економічних перетворень, які б сприяли розвитку підприємництва на основі забезпечення зайнятості, стимулювання створення робочих місць; в) відсутність механізмів стимулювання роботодавців до забезпечення створення сучасних робочих місць з відповідними умовами праці, які були б адекватними стану розвитку суспільства і держави; г) відсутність збалансованої політики з питань професійної освіти (професійної орієнтації, підвищення кваліфікації, перекваліфікації тощо), формування кадрового потенціалу на основі об'єктивно зумовлених потреб держави і роботодавців; г) відсутність дієвих механізмів забезпечення зайнятості і працевлаштування; д) неефективність системи органів зайнятості, що зумовлена відсутністю механізмів якісної координації взаємодії потенційних працівників і роботодавців; е) відсутність механізмів стимулювання регіональних ринків праці, які мають відповідати потребам розвитку відповідних адміністративно-територіальних одиниць; є) наявність ускладненої процедури реалізації права на працю шляхом укладення трудового договору;

ж) відсутність якісного державного нагляду і громадського контролю з питань праці.

Закон України «Про зайнятість населення» (ст. 1) містить легальне визначення терміну «ринок праці» як системи правових, соціально-трудоових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства. Таке розуміння ринку праці видається дещо вразливим: 1) неясно, який механізм правового забезпечення, оскільки відповідні відносини регламентуються як на підставі актів трудового законодавства, так і актів соціального партнерства; 2) пропонувані визначенням не охоплюються відносини щодо посередництва у забезпеченні зайнятості і працевлаштування через органи зайнятості та різних комерційних посередників; 3) некоректною є спрямованість ринку праці щодо працівників з питань зайнятості, оскільки більш логічним було б вести мову про ефективну її модель відповідно до потреб та інтересів потенційних працівників і роботодавців; 4) неясно, чи є суб'єктом ринку праці органи місцевого самоврядування, особливо у контексті розвитку регіональних ринків праці, що є актуальним і вкрай важливим в умовах посиленої внутрішньої трудової міграції, децентралізації влади; 5) некоректною є спрямованість ринку праці щодо роботодавців у найманні працівників, оскільки більш логічним було б вести мову про забезпечення їх відповідними фаховими працівниками з високими моральними, діловими та професійними якостями. При цьому держава має стимулювати роботодавців у забезпеченні зайнятості і працевлаштування осіб, які не є повною мірою конкурентоспроможними на ринку праці (наприклад, молоді спеціалісти, працівники із сімейними обов'язками, працівники передпенсійного віку, особи з інвалідністю тощо).

Слід відзначити, що сучасна модель розвитку в Україні ринку праці продиктована державною політикою зайнятості, оскільки держава продовжує бути активним учасником відносин з питань праці.

Закон України «Про зайнятість населення» (ст. 15) передбачає, що державна політика зайнятості населення базується на принципах: 1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави; 2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення; 3) забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю; 4) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття. При цьому метою державної

ж) відсутність якісного державного нагляду і громадського контролю з питань праці.

Закон України «Про зайнятість населення» (ст. 1) містить легальне визначення терміну «ринок праці» як системи правових, соціально-трудоових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства. Таке розуміння ринку праці видається дещо вразливим: 1) неясно, який механізм правового забезпечення, оскільки відповідні відносини регламентуються як на підставі актів трудового законодавства, так і актів соціального партнерства; 2) пропонувані визначенням не охоплюються відносини щодо посередництва у забезпеченні зайнятості і працевлаштування через органи зайнятості та різних комерційних посередників; 3) некоректною є спрямованість ринку праці щодо працівників з питань зайнятості, оскільки більш логічним було б вести мову про ефективну її модель відповідно до потреб та інтересів потенційних працівників і роботодавців; 4) неясно, чи є суб'єктом ринку праці органи місцевого самоврядування, особливо у контексті розвитку регіональних ринків праці, що є актуальним і вкрай важливим в умовах посиленої внутрішньої трудової міграції, децентралізації влади; 5) некоректною є спрямованість ринку праці щодо роботодавців у найманні працівників, оскільки більш логічним було б вести мову про забезпечення їх відповідними фаховими працівниками з високими моральними, діловими та професійними якостями. При цьому держава має стимулювати роботодавців у забезпеченні зайнятості і працевлаштування осіб, які не є повною мірою конкурентоспроможними на ринку праці (наприклад, молоді спеціалісти, працівники із сімейними обов'язками, працівники передпенсійного віку, особи з інвалідністю тощо).

Слід відзначити, що сучасна модель розвитку в Україні ринку праці продиктована державною політикою зайнятості, оскільки держава продовжує бути активним учасником відносин з питань праці.

Закон України «Про зайнятість населення» (ст. 15) передбачає, що державна політика зайнятості населення базується на принципах: 1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави; 2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення; 3) забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю; 4) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття. При цьому метою державної

політики у сфері зайнятості населення є: забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю; сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб; сприяння зайнятості населення, у тому числі в сільській місцевості та на депресивних територіях; забезпечення економіки кваліфікованими кадрами; збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці); пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості; забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття; посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів.

Таким чином, ринок праці – це система організаційних, економічних, правових та інших відносин між потенційними працівниками і роботодавцями, їх уповноваженими представницькими органами (суб'єктами) за участю держави, органів місцевого самоврядування, посередницьких господарюючих суб'єктів, яка спрямована на забезпечення ефективної, продуктивної зайнятості потенційних працівників та роботодавців у належному професійному і кадровому їх забезпеченні через стимулювання створення належних умов праці. Основними особливостями ринку праці є наступні: а) система складних правових та інших взаємовідносин між потенційними працівниками і роботодавцями, іншими уповноваженими суб'єктами з питань праці; б) особлива роль належить державі та органам місцевого самоврядування, які забезпечують розвиток ринку праці, в тому числі шляхом відповідного правового забезпечення; в) передбачає механізми стимулювання роботодавців до забезпечення ефективної і продуктивної зайнятості відповідно до потреб суспільства і держави; г) включає механізми стимулювання професійної освіти, підготовки і перепідготовки відповідно до потреб суспільства і держави; г) передбачає розвиток ефективних і доступних механізмів взаємовідносин працівників і роботодавців; д) передбачає якісні механізми державного нагляду і громадського контролю з питань праці.

### 3.6. Поняття та ознаки зайнятості населення

Розвиток в Україні ринку праці має за мету забезпечення становлення ефективної і дієвої моделі зайнятості населення. Саме зайнятість виступає ключовим показником того, чи діє ринок праці та наскільки він є ефективним.

політики у сфері зайнятості населення є: забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю; сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб; сприяння зайнятості населення, у тому числі в сільській місцевості та на депресивних територіях; забезпечення економіки кваліфікованими кадрами; збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці); пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості; забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття; посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів.

Таким чином, ринок праці – це система організаційних, економічних, правових та інших відносин між потенційними працівниками і роботодавцями, їх уповноваженими представницькими органами (суб'єктами) за участю держави, органів місцевого самоврядування, посередницьких господарюючих суб'єктів, яка спрямована на забезпечення ефективної, продуктивної зайнятості потенційних працівників та роботодавців у належному професійному і кадровому їх забезпеченні через стимулювання створення належних умов праці. Основними особливостями ринку праці є наступні: а) система складних правових та інших взаємовідносин між потенційними працівниками і роботодавцями, іншими уповноваженими суб'єктами з питань праці; б) особлива роль належить державі та органам місцевого самоврядування, які забезпечують розвиток ринку праці, в тому числі шляхом відповідного правового забезпечення; в) передбачає механізми стимулювання роботодавців до забезпечення ефективної і продуктивної зайнятості відповідно до потреб суспільства і держави; г) включає механізми стимулювання професійної освіти, підготовки і перепідготовки відповідно до потреб суспільства і держави; г) передбачає розвиток ефективних і доступних механізмів взаємовідносин працівників і роботодавців; д) передбачає якісні механізми державного нагляду і громадського контролю з питань праці.

### 3.6. Поняття та ознаки зайнятості населення

Розвиток в Україні ринку праці має за мету забезпечення становлення ефективної і дієвої моделі зайнятості населення. Саме зайнятість виступає ключовим показником того, чи діє ринок праці та наскільки він є ефективним.

*Основними напрямками державної політики у сфері зайнятості населення є:* створення умов для розвитку економіки та сприяння створенню нових робочих місць; задоволення попиту пріоритетних галузей економіки у висококваліфікованих працівниках; посилення мотивації до легальної і продуктивної праці; активізація підприємницької ініціативи та самостійної зайнятості населення; удосконалення системи професійного навчання з урахуванням інтересів особистості, потреб економіки та ринку праці; сприяння підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання у професійному розвитку працівників; збалансування попиту і пропонування щодо обсягу та рівня кваліфікації робочої сили на ринку праці шляхом системного прогнозування потреб економіки; сприяння зайнятості громадян; забезпечення створення рівних можливостей для реалізації суб'єктами господарювання інфраструктурних проектів та цільових програм, що фінансуються за рахунок державних коштів; координація та контроль діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; повернення безробітних до продуктивної зайнятості; міжнародне співробітництво у сфері забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном; взаємодія органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців та професійних спілок з метою забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, зокрема здійснення заходів щодо сприяння зайнятості населення; забезпечення ефективного та цільового використання коштів, спрямованих на реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення; здійснення заходів, що сприяють зайнятості громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці; заохочення роботодавців, які зберігають діючі та створюють нові робочі місця насамперед для громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці; забезпечення співпраці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, інших посередників з працевлаштування та установ соціальної, професійної і трудової реабілітації інвалідів, центрів соціальних служб для молоді; захист внутрішнього ринку праці шляхом регулювання залучення до роботи іноземних працівників.

Слід наголосити, що держава забезпечує реалізацію політики у сфері зайнятості населення шляхом: проведення податкової, кредитно-грошової, інвестиційної, бюджетної, соціальної, зовнішньоекономічної та інноваційної політики з метою розширення сфери застосування праці, забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості, під-

*Основними напрямками державної політики у сфері зайнятості населення є:* створення умов для розвитку економіки та сприяння створенню нових робочих місць; задоволення попиту пріоритетних галузей економіки у висококваліфікованих працівниках; посилення мотивації до легальної і продуктивної праці; активізація підприємницької ініціативи та самостійної зайнятості населення; удосконалення системи професійного навчання з урахуванням інтересів особистості, потреб економіки та ринку праці; сприяння підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання у професійному розвитку працівників; збалансування попиту і пропонування щодо обсягу та рівня кваліфікації робочої сили на ринку праці шляхом системного прогнозування потреб економіки; сприяння зайнятості громадян; забезпечення створення рівних можливостей для реалізації суб'єктами господарювання інфраструктурних проектів та цільових програм, що фінансуються за рахунок державних коштів; координація та контроль діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; повернення безробітних до продуктивної зайнятості; міжнародне співробітництво у сфері забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном; взаємодія органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців та професійних спілок з метою забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, зокрема здійснення заходів щодо сприяння зайнятості населення; забезпечення ефективного та цільового використання коштів, спрямованих на реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення; здійснення заходів, що сприяють зайнятості громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці; заохочення роботодавців, які зберігають діючі та створюють нові робочі місця насамперед для громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці; забезпечення співпраці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, інших посередників з працевлаштування та установ соціальної, професійної і трудової реабілітації інвалідів, центрів соціальних служб для молоді; захист внутрішнього ринку праці шляхом регулювання залучення до роботи іноземних працівників.

Слід наголосити, що держава забезпечує реалізацію політики у сфері зайнятості населення шляхом: проведення податкової, кредитно-грошової, інвестиційної, бюджетної, соціальної, зовнішньоекономічної та інноваційної політики з метою розширення сфери застосування праці, забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості, під-

вищення рівня кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили; визначення у загальнодержавних програмах економічного та соціального розвитку, програмах економічного і соціального розвитку АПК, областей, районів, міст показників розвитку ринку праці та зайнятості населення та їх оцінювання за результатами реалізації таких програм; включення до системи регулювання ринку праці заходів щодо запровадження стимулювання вітчизняного виробництва до створення нових робочих місць у пріоритетних галузях економіки та сільській місцевості; сприяння підвищенню конкурентоспроможності робочої сили та зайнятості населення; соціального захисту громадян у разі настання безробіття; сприяння самозайнятості населення шляхом стимулювання відкриття власного бізнесу, в тому числі в сільських населених пунктах та на депресивних територіях; розвитку сільського аграрного туризму, кластерів народних художніх промислів; створення умов для забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили та її мобільності; прогнозування та оцінки впливу на ринок праці політики у сфері зайнятості; ліцензування діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном.

Водночас, буде доречним вказати, що проблеми зайнятості населення обумовлені такими чинниками, як: а) відсутність якісних та системних соціально-економічних реформ; б) недосконалість правового регулювання питань зайнятості населення; в) складність становлення ринку праці; г) відсутність механізмів економічного та фінансового стимулювання роботодавців з питань розвитку ринку праці, у тому числі створення нових робочих місць; г) відсутність ефективної професійної освіти відповідно до потреб ринку праці; д) відсутність дієвих механізмів працевлаштування; е) відсутність ефективних гарантій з питань зайнятості населення.

З метою формування в Україні ефективної моделі зайнятості населення, розвитку ринку праці, державна політика з цих питань базується на принципах: пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави; відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення; забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю; сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

Формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення забезпечують у межах своїх повноважень Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, інші центральні органи виконавчої влади,

вищення рівня кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили; визначення у загальнодержавних програмах економічного та соціального розвитку, програмах економічного і соціального розвитку АПК, областей, районів, міст показників розвитку ринку праці та зайнятості населення та їх оцінювання за результатами реалізації таких програм; включення до системи регулювання ринку праці заходів щодо запровадження стимулювання вітчизняного виробництва до створення нових робочих місць у пріоритетних галузях економіки та сільській місцевості; сприяння підвищенню конкурентоспроможності робочої сили та зайнятості населення; соціального захисту громадян у разі настання безробіття; сприяння самозайнятості населення шляхом стимулювання відкриття власного бізнесу, в тому числі в сільських населених пунктах та на депресивних територіях; розвитку сільського аграрного туризму, кластерів народних художніх промислів; створення умов для забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили та її мобільності; прогнозування та оцінки впливу на ринок праці політики у сфері зайнятості; ліцензування діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном.

Водночас, буде доречним вказати, що проблеми зайнятості населення обумовлені такими чинниками, як: а) відсутність якісних та системних соціально-економічних реформ; б) недосконалість правового регулювання питань зайнятості населення; в) складність становлення ринку праці; г) відсутність механізмів економічного та фінансового стимулювання роботодавців з питань розвитку ринку праці, у тому числі створення нових робочих місць; г) відсутність ефективної професійної освіти відповідно до потреб ринку праці; д) відсутність дієвих механізмів працевлаштування; е) відсутність ефективних гарантій з питань зайнятості населення.

З метою формування в Україні ефективної моделі зайнятості населення, розвитку ринку праці, державна політика з цих питань базується на принципах: пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави; відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення; забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю; сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

Формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення забезпечують у межах своїх повноважень Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, інші центральні органи виконавчої влади,



місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики. З метою реалізації державної політики зайнятості Кабінет Міністрів України розробляє і затверджує основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період, у яких визначаються шляхи та способи розв'язання проблем зайнятості населення і передбачаються заходи з консолідації зусиль усіх сторін соціального діалогу, спрямованих на регулювання процесів, що відбуваються на ринку праці, для підвищення рівня зайнятості населення.

В юридичній літературі підкреслюється, що до основних факторів, які впливають на зайнятість, відносяться: демографічний, економічний і соціальний. При цьому якщо демографічний фактор висвітлює ситуацію, яка складеться в сфері відтворення населення, та показує стан трудового потенціалу держави, то економічний – висвітлює економічний розвиток суспільства та виробництва. У свою чергу, соціальний фактор висвітлює стан соціальних інституцій суспільства та держави, ступінь забезпеченості соціальних прав людини і, перш за все, рівень охорони здоров'я населення<sup>175</sup>.

Беручи до уваги вищенаведене, поняття «зайнятість населення» слід розглядати в економічному, соціальному та правовому аспектах.

Як *економічна категорія* зайнятість населення – це сукупність економічних механізмів зайнятості фізичних осіб у різних сферах суспільного життя, що приносить їм дохід, як правило, у грошовій формі. Забезпечення зайнятості населення є частиною соціально-економічних програм суспільства та держави. Це показник економічного благополуччя суспільства. В економічному аспекті держава прагне до максимальної зайнятості населення. Однак, на відміну від радянської доби, у ринкових умовах повна зайнятість неможлива. Відповідні питання регламентуються через ринок праці (попит та пропозицію на певні професії, роботи, посади).

Як *соціальна категорія* зайнятість населення – це система соціальних гарантій у забезпеченні зайнятості фізичних осіб, виходячи з рівня життя суспільства та держави. Тому державне регулювання зайнятості – це формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання

<sup>175</sup>Безусий В. В. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Харк. нац. ун-т внутр. справ / В. В. Безусий. – Х., 2007. – С. 8–9.

місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики. З метою реалізації державної політики зайнятості Кабінет Міністрів України розробляє і затверджує основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період, у яких визначаються шляхи та способи розв'язання проблем зайнятості населення і передбачаються заходи з консолідації зусиль усіх сторін соціального діалогу, спрямованих на регулювання процесів, що відбуваються на ринку праці, для підвищення рівня зайнятості населення.

В юридичній літературі підкреслюється, що до основних факторів, які впливають на зайнятість, відносяться: демографічний, економічний і соціальний. При цьому якщо демографічний фактор висвітлює ситуацію, яка складеться в сфері відтворення населення, та показує стан трудового потенціалу держави, то економічний – висвітлює економічний розвиток суспільства та виробництва. У свою чергу, соціальний фактор висвітлює стан соціальних інституцій суспільства та держави, ступінь забезпеченості соціальних прав людини і, перш за все, рівень охорони здоров'я населення<sup>175</sup>.

Беручи до уваги вищенаведене, поняття «зайнятість населення» слід розглядати в економічному, соціальному та правовому аспектах.

Як *економічна категорія* зайнятість населення – це сукупність економічних механізмів зайнятості фізичних осіб у різних сферах суспільного життя, що приносить їм дохід, як правило, у грошовій формі. Забезпечення зайнятості населення є частиною соціально-економічних програм суспільства та держави. Це показник економічного благополуччя суспільства. В економічному аспекті держава прагне до максимальної зайнятості населення. Однак, на відміну від радянської доби, у ринкових умовах повна зайнятість неможлива. Відповідні питання регламентуються через ринок праці (попит та пропозицію на певні професії, роботи, посади).

Як *соціальна категорія* зайнятість населення – це система соціальних гарантій у забезпеченні зайнятості фізичних осіб, виходячи з рівня життя суспільства та держави. Тому державне регулювання зайнятості – це формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання

<sup>175</sup>Безусий В. В. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Харк. нац. ун-т внутр. справ / В. В. Безусий. – Х., 2007. – С. 8–9.

безробіття. У соціальному сенсі, зайнятість населення передбачає наявність спеціальних механізмів зайнятості окремих вразливих категорій громадян (наприклад, особи з інвалідністю, ветерани, працівники із сімейними обов'язками тощо). Зайнятість населення спрямована на подолання безробіття як соціально-економічного явища, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування.

Як правова категорія зайнятості населення визначається та гарантується через призму національного законодавства України<sup>176</sup>. Згідно з положеннями ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, 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 правовому сенсі таке визначення буде доречним для розуміння правової категорії «зайнятість населення».

Правове регулювання питань зайнятості населення включає в себе широке коло нормативних актів, до якого входять Конституція України; міжнародно-правові акти, зокрема конвенції МОП; Кодекс законів про працю України та інші кодекси України, якими регулюються окремі аспекти відносин зайнятості населення; закони України, зокрема «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття» та інші законодавчі акти України; підзаконні нормативно-правові акти, зокрема Указ Президента України «Про Державну службу зайнятості України», яким затверджено Положення про Державну службу зайнятості України, та інші акти; а також система колективних угод, наприклад, Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки від 09.11.2010 р., галузеві та територіальні угоди тощо.

За змістом Закону України «Про зайнятість населення» кожен має право на вільно обрану зайнятість. Примушування до праці у будь-якій формі забороняється. Тому добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності. Зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами), провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом.

<sup>176</sup>Сіряченко Н. Ю. Правове регулювання зайнятості в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля / Н. Ю. Сіряченко. – Луганськ, 2010. – С. 12–14.

безробіття. У соціальному сенсі, зайнятість населення передбачає наявність спеціальних механізмів зайнятості окремих вразливих категорій громадян (наприклад, особи з інвалідністю, ветерани, працівники із сімейними обов'язками тощо). Зайнятість населення спрямована на подолання безробіття як соціально-економічного явища, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування.

Як правова категорія зайнятості населення визначається та гарантується через призму національного законодавства України<sup>176</sup>. Згідно з положеннями ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, 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 правовому сенсі таке визначення буде доречним для розуміння правової категорії «зайнятість населення».

Правове регулювання питань зайнятості населення включає в себе широке коло нормативних актів, до якого входять Конституція України; міжнародно-правові акти, зокрема конвенції МОП; Кодекс законів про працю України та інші кодекси України, якими регулюються окремі аспекти відносин зайнятості населення; закони України, зокрема «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття» та інші законодавчі акти України; підзаконні нормативно-правові акти, зокрема Указ Президента України «Про Державну службу зайнятості України», яким затверджено Положення про Державну службу зайнятості України, та інші акти; а також система колективних угод, наприклад, Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки від 09.11.2010 р., галузеві та територіальні угоди тощо.

За змістом Закону України «Про зайнятість населення» кожен має право на вільно обрану зайнятість. Примушування до праці у будь-якій формі забороняється. Тому добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності. Зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами), провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом.

<sup>176</sup>Сіряченко Н. Ю. Правове регулювання зайнятості в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля / Н. Ю. Сіряченко. – Луганськ, 2010. – С. 12–14.

На відміну від поняття «зайнятість населення», *працевлаштування* – це один із способів сприяння досягненню повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості за допомогою надання уповноваженими органами допомоги громадянам у пошуку роботи, а роботодавцям – у підборі необхідних працівників з урахуванням інтересів громадян, роботодавців і держави, що є одночасно гарантією реалізації права громадян на працю та інших прав у сфері зайнятості та праці<sup>177</sup>.

Можна погодитися з С. В. Поповим, на думку якого до *основних ознак працевлаштування* належать наступні: працевлаштування є однією із форм реалізації права громадян на працю; участь у влаштуванні громадян на роботу спеціально уповноважених органів (державних і недержавних), що породжує виникнення правовідносин з працевлаштування; надання громадянам допомоги в пошуку роботи і влаштуванні на неї, а роботодавцям – у підборі необхідних працівників, а також задоволення потреби в робочій силі – головні завдання працевлаштування, успішне вирішення яких неможливе без урахування у відповідних правових нормах інтересів громадян, роботодавців і держави; здійснення працевлаштування у двох основних формах – сприяння громадянам у пошуку роботи і забезпечення роботою. Перша форма поширюється на всіх громадян, які в пошуку роботи вдаються до сприяння органів з працевлаштування, друга – тільки на окремі категорії осіб (інвалідів, неповнолітніх та інших громадян, які працевлаштовуються у рахунок установлених квот)<sup>178</sup>.

У науковій літературі також пропонується виділяти наступні *форми працевлаштування*: 1) спрощена (законодавчого сприяння) – застосовується для працевлаштування окремих категорій громадян: працевлаштування неповнолітніх, осіб передпенсійного віку та інших неконкурентоспроможних на ринку праці громадян; 2) проста (звичайна) – працевлаштування більшості громадян; 3) складна (ускладнена) – працевлаштування, за якого встановлюються додаткові вимоги до працівників чи проводяться додаткові заходи (працевлаштування на роботу з допуском до таємних матеріалів, на державну службу, перенавчання з подальшим працевлаштуванням, працевлаштування іноземців тощо)<sup>179</sup>.

Отже, в науці трудового права прийнято розрізняти загальну та спеціальні організаційно-правові форми працевлаштування. Загальна організаційно-правова форма працевлаштування як система заходів щодо

<sup>177</sup>Шабанов Р. І. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка / Р. І. Шабанов. – К., 2006. – С. 10.

<sup>178</sup>Попов С. В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України / С. В. Попов. – К., 2010. – С. 21.

<sup>179</sup>Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник / Ю. П. Дмитренко. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – С. 174.

На відміну від поняття «зайнятість населення», *працевлаштування* – це один із способів сприяння досягненню повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості за допомогою надання уповноваженими органами допомоги громадянам у пошуку роботи, а роботодавцям – у підборі необхідних працівників з урахуванням інтересів громадян, роботодавців і держави, що є одночасно гарантією реалізації права громадян на працю та інших прав у сфері зайнятості та праці<sup>177</sup>.

Можна погодитися з С. В. Поповим, на думку якого до *основних ознак працевлаштування* належать наступні: працевлаштування є однією із форм реалізації права громадян на працю; участь у влаштуванні громадян на роботу спеціально уповноважених органів (державних і недержавних), що породжує виникнення правовідносин з працевлаштування; надання громадянам допомоги в пошуку роботи і влаштуванні на неї, а роботодавцям – у підборі необхідних працівників, а також задоволення потреби в робочій силі – головні завдання працевлаштування, успішне вирішення яких неможливе без урахування у відповідних правових нормах інтересів громадян, роботодавців і держави; здійснення працевлаштування у двох основних формах – сприяння громадянам у пошуку роботи і забезпечення роботою. Перша форма поширюється на всіх громадян, які в пошуку роботи вдаються до сприяння органів з працевлаштування, друга – тільки на окремі категорії осіб (інвалідів, неповнолітніх та інших громадян, які працевлаштовуються у рахунок установлених квот)<sup>178</sup>.

У науковій літературі також пропонується виділяти наступні *форми працевлаштування*: 1) спрощена (законодавчого сприяння) – застосовується для працевлаштування окремих категорій громадян: працевлаштування неповнолітніх, осіб передпенсійного віку та інших неконкурентоспроможних на ринку праці громадян; 2) проста (звичайна) – працевлаштування більшості громадян; 3) складна (ускладнена) – працевлаштування, за якого встановлюються додаткові вимоги до працівників чи проводяться додаткові заходи (працевлаштування на роботу з допуском до таємних матеріалів, на державну службу, перенавчання з подальшим працевлаштуванням, працевлаштування іноземців тощо)<sup>179</sup>.

Отже, в науці трудового права прийнято розрізняти загальну та спеціальні організаційно-правові форми працевлаштування. Загальна організаційно-правова форма працевлаштування як система заходів щодо

<sup>177</sup>Шабанов Р. І. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка / Р. І. Шабанов. – К., 2006. – С. 10.

<sup>178</sup>Попов С. В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України / С. В. Попов. – К., 2010. – С. 21.

<sup>179</sup>Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник / Ю. П. Дмитренко. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – С. 174.

реалізації особою свого права на трудову зайнятість передбачає звичайний порядок працевлаштування, а тому така форма є найбільш поширеною. Оскільки спеціальні організаційно-правові форми працевлаштування є окремими проявами процесу реалізації права особи на працю, то, відповідно, такі організаційно-правові форми працевлаштування менш поширені, порівняно із загальною. Тож до спеціальних організаційно-правових форм працевлаштування належать: 1) організований набір працівників; 2) направлення на роботу випускників навчальних закладів; 3) направлення органом зайнятості в рахунок квоти; 4) інші форми працевлаштування.

За змістом зайнятість поділяють на трудову та нетрудову. До *нетрудової зайнятості* відносяться: а) професійна підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; б) навчання в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах; в) засновництво в організаціях, щодо яких засновник набуває майнових прав. У свою чергу, до *трудової зайнятості* відносяться: а) наймана праця; б) самодіяльна зайнятість.

Зайнятість у сфері найманої праці характеризується тим, що винагорода за неї прямо не залежить від прибутку роботодавця. Тоді як самодіяльна зайнятість спрямована на самостійне досягнення відповідних результатів як матеріального, так і нематеріального характеру. Зайнятість у сфері найманої праці реалізується у формі: роботи за трудовим договором; роботи за договорами цивільно-правового характеру, предметом яких є виконання роботи та надання послуг (договір підряду, договір про надання послуг тощо); роботи на підставі обрання, призначення або затвердження на оплачуваній посаді в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях; військової служби в Збройних Силах України, Службі безпеки України, Державній прикордонній службі України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативної (невійськової) служби.

Самодіяльна зайнятість передбачає участь у прийнятті виробничих рішень, а винагорода за неї залежить від прибутку підприємства. *Формами самодіяльної зайнятості* є: членство в кооперативах; робота фермерів та членів їх сімей, що беруть участь у виробництві; творча діяльність; зайняття підприємницькою діяльністю; робота у власному господарстві<sup>180</sup>.

<sup>180</sup>Прилипка С. М. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., перероб. і доп. / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. – Х.: Видавництво «ФІНН», 2011. – С. 243.

реалізації особою свого права на трудову зайнятість передбачає звичайний порядок працевлаштування, а тому така форма є найбільш поширеною. Оскільки спеціальні організаційно-правові форми працевлаштування є окремими проявами процесу реалізації права особи на працю, то, відповідно, такі організаційно-правові форми працевлаштування менш поширені, порівняно із загальною. Тож до спеціальних організаційно-правових форм працевлаштування належать: 1) організований набір працівників; 2) направлення на роботу випускників навчальних закладів; 3) направлення органом зайнятості в рахунок квоти; 4) інші форми працевлаштування.

За змістом зайнятість поділяють на трудову та нетрудову. До *нетрудової зайнятості* відносяться: а) професійна підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; б) навчання в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах; в) засновництво в організаціях, щодо яких засновник набуває майнових прав. У свою чергу, до *трудової зайнятості* відносяться: а) наймана праця; б) самодіяльна зайнятість.

Зайнятість у сфері найманої праці характеризується тим, що винагорода за неї прямо не залежить від прибутку роботодавця. Тоді як самодіяльна зайнятість спрямована на самостійне досягнення відповідних результатів як матеріального, так і нематеріального характеру. Зайнятість у сфері найманої праці реалізується у формі: роботи за трудовим договором; роботи за договорами цивільно-правового характеру, предметом яких є виконання роботи та надання послуг (договір підряду, договір про надання послуг тощо); роботи на підставі обрання, призначення або затвердження на оплачуваній посаді в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях; військової служби в Збройних Силах України, Службі безпеки України, Державній прикордонній службі України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативної (невійськової) служби.

Самодіяльна зайнятість передбачає участь у прийнятті виробничих рішень, а винагорода за неї залежить від прибутку підприємства. *Формами самодіяльної зайнятості* є: членство в кооперативах; робота фермерів та членів їх сімей, що беруть участь у виробництві; творча діяльність; зайняття підприємницькою діяльністю; робота у власному господарстві<sup>180</sup>.

<sup>180</sup>Прилипка С. М. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., перероб. і доп. / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. – Х.: Видавництво «ФІНН», 2011. – С. 243.

Оскільки КЗпП України закріплено можливість реалізувати своє право на працю через укладення трудового договору як з одним, так і з кількома роботодавцями, то є підстави визначати первинну і вторинну зайнятість. Так, *первинна трудова зайнятість* передбачає укладення трудового договору за основним місцем роботи на умовах повного або неповного робочого часу. У свою чергу, *вторинна трудова зайнятість* означає укладення трудового договору про роботу на умовах сумісництва. Залежно від характеру роботи чи робіт, на яких зайнятий працівник, можна виділяти *постійну, періодичну* та *тимчасову* зайнятість.

Крім зазначеного вище, Закон України «Про зайнятість населення» також надає визначення такого виду зайнятості, як *вільно обрана зайнятість*, тобто реалізація права громадянина вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом (зокрема такий, що не пов'язаний з виконанням оплачуваної роботи), а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей і потреб. Звідси напрашується висновок, що на протигагу зазначеному виду зайнятості є *зайнятість за направленням*, коли особа реалізує своє право на зайнятість за направленням на роботу до вказаного роботодавця в межах виконання державного замовлення на підготовку спеціалістів за державні кошти, тобто особа не може вільно обирати трудову зайнятість.

Виходячи з положень чинного законодавства про зайнятість, окремими видами зайнятості можна вважати *повну* та *неповну зайнятість*. Тож *неповна зайнятість* – це зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. *Повна зайнятість* – це зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором.

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, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою. До зайнятого населення також належать: 1) непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього до-

Оскільки КЗпП України закріплено можливість реалізувати своє право на працю через укладення трудового договору як з одним, так і з кількома роботодавцями, то є підстави визначати первинну і вторинну зайнятість. Так, *первинна трудова зайнятість* передбачає укладення трудового договору за основним місцем роботи на умовах повного або неповного робочого часу. У свою чергу, *вторинна трудова зайнятість* означає укладення трудового договору про роботу на умовах сумісництва. Залежно від характеру роботи чи робіт, на яких зайнятий працівник, можна виділяти *постійну, періодичну* та *тимчасову* зайнятість.

Крім зазначеного вище, Закон України «Про зайнятість населення» також надає визначення такого виду зайнятості, як *вільно обрана зайнятість*, тобто реалізація права громадянина вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом (зокрема такий, що не пов'язаний з виконанням оплачуваної роботи), а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей і потреб. Звідси напрашується висновок, що на протигагу зазначеному виду зайнятості є *зайнятість за направленням*, коли особа реалізує своє право на зайнятість за направленням на роботу до вказаного роботодавця в межах виконання державного замовлення на підготовку спеціалістів за державні кошти, тобто особа не може вільно обирати трудову зайнятість.

Виходячи з положень чинного законодавства про зайнятість, окремими видами зайнятості можна вважати *повну* та *неповну зайнятість*. Тож *неповна зайнятість* – це зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. *Повна зайнятість* – це зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором.

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, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою. До зайнятого населення також належать: 1) непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього до-

гляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства; 2) батьки – вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства; 3) особа, яка проживає разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за ним відповідно до законодавства. Разом із тим, до зайнятого населення не належать іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні і зайнятість яких пов'язана із забезпеченням діяльності іноземних посольств і місій або виконанням своїх професійних чи трудових обов'язків перед роботодавцем – нерезидентом.

Відповідальність за виконання основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення покладається на міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, Раду міністрів АРК, обласні, Київську та Севастопольську міські державні адміністрації, органи місцевого самоврядування.

З метою стимулювання сучасної моделі зайнятості, в Україні діють територіальні та місцеві програми зайнятості населення, які передбачають реалізацію основних напрямів державної політики у сфері зайнятості населення в регіонах та є складовими програм їх соціально-економічного розвитку. Доречно підкреслити, що територіальні та місцеві програми зайнятості населення розробляються місцевими державними адміністраціями та подаються на затвердження Раді міністрів АРК, обласним, Київській та Севастопольській міським радам. У таких програмах визначаються основні показники ринку праці та заходи, спрямовані на збалансування попиту і пропонування робочої сили на територіальних ринках праці, соціального захисту безробітних, забезпечення зайнятості громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

Координація роботи із здійснення заходів, передбачених програмами зайнятості населення, покладається на центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, органи соціального діалогу у сфері зайнятості, Міністерство праці та соціального захисту населення АРК, структурні підрозділи у сфері праці і соціального захисту обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій та органи місцевого самоврядування. Крім того, варто відзначити, що для підготовки погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості можуть створюватися координаційні комітети сприяння зайнятості, ради з професійної орієнтації та інші органи.

гляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства; 2) батьки – вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства; 3) особа, яка проживає разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за ним відповідно до законодавства. Разом із тим, до зайнятого населення не належать іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні і зайнятість яких пов'язана із забезпеченням діяльності іноземних посольств і місій або виконанням своїх професійних чи трудових обов'язків перед роботодавцем – нерезидентом.

Відповідальність за виконання основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення покладається на міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, Раду міністрів АРК, обласні, Київську та Севастопольську міські державні адміністрації, органи місцевого самоврядування.

З метою стимулювання сучасної моделі зайнятості, в Україні діють територіальні та місцеві програми зайнятості населення, які передбачають реалізацію основних напрямів державної політики у сфері зайнятості населення в регіонах та є складовими програм їх соціально-економічного розвитку. Доречно підкреслити, що територіальні та місцеві програми зайнятості населення розробляються місцевими державними адміністраціями та подаються на затвердження Раді міністрів АРК, обласним, Київській та Севастопольській міським радам. У таких програмах визначаються основні показники ринку праці та заходи, спрямовані на збалансування попиту і пропонування робочої сили на територіальних ринках праці, соціального захисту безробітних, забезпечення зайнятості громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

Координація роботи із здійснення заходів, передбачених програмами зайнятості населення, покладається на центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, органи соціального діалогу у сфері зайнятості, Міністерство праці та соціального захисту населення АРК, структурні підрозділи у сфері праці і соціального захисту обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій та органи місцевого самоврядування. Крім того, варто відзначити, що для підготовки погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості можуть створюватися координаційні комітети сприяння зайнятості, ради з професійної орієнтації та інші органи.

### 3.7. Права та гарантії особи з питань зайнятості населення

Сучасну модель зайнятості населення в Україні характеризує наявність системи прав та гарантій громадян у цій царині. У розвиток конституційного права особи на працю кожен має право на вільно обрану зайнятість. Право на зайнятість забезпечується низкою додаткових прав у цій сфері. Законодавство України про зайнятість населення передбачає систему загальних, спеціальних та додаткових гарантій реалізації громадянами права на зайнятість.

По-перше, кожен має право на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять, яке забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору. Реалізація права на вибір місця, виду діяльності та роду занять здійснюється шляхом самостійного забезпечення особою своєї зайнятості чи звернення з метою працевлаштування до роботодавця або за сприяння центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні.

По-друге, кожен має право на професійну орієнтацію, яке забезпечується шляхом надання комплексу профорієнтаційних послуг з вибору або зміни професії, виду діяльності та інших профорієнтаційних послуг. Особи мають право на безоплатні послуги з професійної орієнтації з метою обрання або зміни виду діяльності, місця роботи, режиму праці.

По-третє, кожен має право на професійне навчання, яке реалізується шляхом первинної професійної підготовки, перепідготовки, спеціалізації і підвищення кваліфікації, стажування у професійно-технічних, вищих навчальних закладах та закладах післядипломної освіти, безпосередньо на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг з метою здобуття особою відповідної кваліфікації або приведення її рівня відповідно до вимог сучасного виробництва та сфери послуг.

Відповідно до статті 35 Закону України «Про зайнятість населення» професійне навчання зареєстрованих безробітних – професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, що здійснюються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, спрямовані на здобуття та удосконалення професійних знань, умінь і навичок, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці. Державна служба зайнятості організовує професійне навчання на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності з урахуванням побажань безробітних. Таке навчання здійснюється у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в устано-

### 3.7. Права та гарантії особи з питань зайнятості населення

Сучасну модель зайнятості населення в Україні характеризує наявність системи прав та гарантій громадян у цій царині. У розвиток конституційного права особи на працю кожен має право на вільно обрану зайнятість. Право на зайнятість забезпечується низкою додаткових прав у цій сфері. Законодавство України про зайнятість населення передбачає систему загальних, спеціальних та додаткових гарантій реалізації громадянами права на зайнятість.

По-перше, кожен має право на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять, яке забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору. Реалізація права на вибір місця, виду діяльності та роду занять здійснюється шляхом самостійного забезпечення особою своєї зайнятості чи звернення з метою працевлаштування до роботодавця або за сприяння центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні.

По-друге, кожен має право на професійну орієнтацію, яке забезпечується шляхом надання комплексу профорієнтаційних послуг з вибору або зміни професії, виду діяльності та інших профорієнтаційних послуг. Особи мають право на безоплатні послуги з професійної орієнтації з метою обрання або зміни виду діяльності, місця роботи, режиму праці.

По-третє, кожен має право на професійне навчання, яке реалізується шляхом первинної професійної підготовки, перепідготовки, спеціалізації і підвищення кваліфікації, стажування у професійно-технічних, вищих навчальних закладах та закладах післядипломної освіти, безпосередньо на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг з метою здобуття особою відповідної кваліфікації або приведення її рівня відповідно до вимог сучасного виробництва та сфери послуг.

Відповідно до статті 35 Закону України «Про зайнятість населення» професійне навчання зареєстрованих безробітних – професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, що здійснюються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, спрямовані на здобуття та удосконалення професійних знань, умінь і навичок, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці. Державна служба зайнятості організовує професійне навчання на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності з урахуванням побажань безробітних. Таке навчання здійснюється у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в устано-

вах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання на договірних засадах.

Безробітним, які звернулися до державної служби зайнятості щодо сприяння в працевлаштуванні та мають незатребувану на ринку праці професію або спеціальність, пропонується перепідготовка на замовлення роботодавців. Тим, які не мають досвіду роботи, пропонується пройти профнавчання за навчальними програмами стажування. Такі програми дають можливість набути практичного досвіду на конкретному робочому місці, а в подальшому – працевлаштуватися на обране місце роботи.

Виробниче навчання та виробнича практика організуються переважно на базі підприємств, на яких планується працевлаштування безробітних після закінчення навчання. Це сприяє адаптації випускників на майбутньому робочому місці. Разом з тим, відповідно до статті 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» у разі припинення професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості без поважних причин або відмови працювати за одержаною професією (спеціальністю) із застрахованих осіб стягується сума витрат на професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації.

По-четверте, кожен має право на соціальний захист у разі настання безробіття, що реалізується шляхом: 1) участі в загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на випадок безробіття, яке передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття; 2) надання безоплатних соціальних послуг, зокрема, інформаційно-консультаційних та профорієнтаційних, професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації з урахуванням попиту на ринку праці, сприяння у працевлаштуванні, зокрема, шляхом фінансової підтримки самозайнятості та реалізації підприємницької ініціативи відповідно до законодавства; 3) надання особливих гарантій працівникам, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці; 4) надання додаткової гарантії зайнятості окремим категоріям населення, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

По-п'яте, громадяни України мають право займатися трудовою діяльністю за кордоном, якщо така діяльність не заборонена законодавством України та держави перебування. Права громадян України, які працюють за кордоном, захищаються законодавством України та держави перебування, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Відповідно до положень ст.ст. 53–54 Закону України «Про

вах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання на договірних засадах.

Безробітним, які звернулися до державної служби зайнятості щодо сприяння в працевлаштуванні та мають незатребувану на ринку праці професію або спеціальність, пропонується перепідготовка на замовлення роботодавців. Тим, які не мають досвіду роботи, пропонується пройти профнавчання за навчальними програмами стажування. Такі програми дають можливість набути практичного досвіду на конкретному робочому місці, а в подальшому – працевлаштуватися на обране місце роботи.

Виробниче навчання та виробнича практика організуються переважно на базі підприємств, на яких планується працевлаштування безробітних після закінчення навчання. Це сприяє адаптації випускників на майбутньому робочому місці. Разом з тим, відповідно до статті 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» у разі припинення професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості без поважних причин або відмови працювати за одержаною професією (спеціальністю) із застрахованих осіб стягується сума витрат на професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації.

По-четверте, кожен має право на соціальний захист у разі настання безробіття, що реалізується шляхом: 1) участі в загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на випадок безробіття, яке передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття; 2) надання безоплатних соціальних послуг, зокрема, інформаційно-консультаційних та профорієнтаційних, професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації з урахуванням попиту на ринку праці, сприяння у працевлаштуванні, зокрема, шляхом фінансової підтримки самозайнятості та реалізації підприємницької ініціативи відповідно до законодавства; 3) надання особливих гарантій працівникам, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці; 4) надання додаткової гарантії зайнятості окремим категоріям населення, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

По-п'яте, громадяни України мають право займатися трудовою діяльністю за кордоном, якщо така діяльність не заборонена законодавством України та держави перебування. Права громадян України, які працюють за кордоном, захищаються законодавством України та держави перебування, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Відповідно до положень ст.ст. 53–54 Закону України «Про



міжнародне приватне право» до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України. Трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном, регулюються правом України в разі, якщо: 1) громадяни України працюють у закордонних дипломатичних установах України; 2) громадяни України уклали з роботодавцями – фізичними або юридичними особами України трудові договори про виконання роботи за кордоном, у тому числі в їх відокремлених підрозділах, якщо це не суперечить законодавству держави, на території якої виконується робота; 3) це передбачено законом або міжнародним договором України.

Водночас, трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, не регулюються правом України в разі, якщо: 1) іноземці та особи без громадянства працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України; 2) іноземці та особи без громадянства за межами України уклали з іноземними роботодавцями – фізичними чи юридичними особами трудові договори про виконання роботи в Україні, якщо інше не передбачено договорами чи міжнародним договором України.

По-шосте, держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Згідно з положеннями ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» дискримінація – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обгрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Формами дискримінації є пряма дискримінація, непряма дискримінація, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації, утиск. Не вважається дискримінацією здійснення заходів щодо додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян. Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазнача-

міжнародне приватне право» до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України. Трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном, регулюються правом України в разі, якщо: 1) громадяни України працюють у закордонних дипломатичних установах України; 2) громадяни України уклали з роботодавцями – фізичними або юридичними особами України трудові договори про виконання роботи за кордоном, у тому числі в їх відокремлених підрозділах, якщо це не суперечить законодавству держави, на території якої виконується робота; 3) це передбачено законом або міжнародним договором України.

Водночас, трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, не регулюються правом України в разі, якщо: 1) іноземці та особи без громадянства працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України; 2) іноземці та особи без громадянства за межами України уклали з іноземними роботодавцями – фізичними чи юридичними особами трудові договори про виконання роботи в Україні, якщо інше не передбачено договорами чи міжнародним договором України.

По-шосте, держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Згідно з положеннями ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» дискримінація – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обгрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Формами дискримінації є пряма дискримінація, непряма дискримінація, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації, утиск. Не вважається дискримінацією здійснення заходів щодо додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян. Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазнача-

ти обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя.

Згідно з положеннями ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» особам жіночої статі та особам чоловічої статі забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. При цьому роботодавець зобов'язаний: 1) створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; 2) забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; 3) здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; 4) вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; 5) вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань. Водночас роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

По-сьоме, кожен має право на безоплатне одержання інформації про пропонування і попит на робочу силу, зокрема про вільні робочі місця (посади), можливості та умови працевлаштування на території України і за кордоном, професійну орієнтацію, професійне навчання та інші послуги, передбачені законодавством. Держава забезпечує доступ до інформації у сфері зайнятості населення через органи державної влади та засоби масової інформації.

По-восьме, кожен має право на оскарження рішень, дій або бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, що застосовують найману працю, а також дій або бездіяльності посадових осіб, що призвели до порушення права особи на зайнятість, відповідно до законодавства.

Доречно підкреслити, що проект ТК передбачає, що фізична особа здійснює право на працевлаштування шляхом самостійного пошуку роботи або за сприянням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів чи суб'єктів підприємницької діяльності, що мають право надавати послуги з посередництва у працевлаштуванні.

Слід зауважити, що держава гарантує у сфері зайнятості: 1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або

ти обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя.

Згідно з положеннями ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» особам жіночої статі та особам чоловічої статі забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. При цьому роботодавець зобов'язаний: 1) створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; 2) забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; 3) здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; 4) вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; 5) вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань. Водночас роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

По-сьоме, кожен має право на безоплатне одержання інформації про пропонування і попит на робочу силу, зокрема про вільні робочі місця (посади), можливості та умови працевлаштування на території України і за кордоном, професійну орієнтацію, професійне навчання та інші послуги, передбачені законодавством. Держава забезпечує доступ до інформації у сфері зайнятості населення через органи державної влади та засоби масової інформації.

По-восьме, кожен має право на оскарження рішень, дій або бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, що застосовують найману працю, а також дій або бездіяльності посадових осіб, що призвели до порушення права особи на зайнятість, відповідно до законодавства.

Доречно підкреслити, що проект ТК передбачає, що фізична особа здійснює право на працевлаштування шляхом самостійного пошуку роботи або за сприянням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів чи суб'єктів підприємницької діяльності, що мають право надавати послуги з посередництва у працевлаштуванні.

Слід зауважити, що 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.

Як зазначалося вище, законодавством заборонена будь-яка дискримінація у сфері зайнятості. Водночас, не вважається дискримінацією додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян. До категорій громадян, що мають *додаткові гарантії* у сприянні працевлаштуванню, належать: 1) один з батьків або особа, яка їх замінює і: має на утриманні дітей віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда; утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда І 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 загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (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 залишилося 10 і менше років; 6) інваліди, які не досягли пенсійного віку; 7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу.

*Спеціальні гарантії зайнятості* населення стосуються спеціальних суб'єктів відносин зайнятості та працевлаштування. Так, Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»<sup>181</sup> (ст. 18) передбачає, що забезпечення прав інвалідів на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості. Підбір робочо-

<sup>181</sup>Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII // Відомості Верховної Ради. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

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.

Як зазначалося вище, законодавством заборонена будь-яка дискримінація у сфері зайнятості. Водночас, не вважається дискримінацією додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян. До категорій громадян, що мають *додаткові гарантії* у сприянні працевлаштуванню, належать: 1) один з батьків або особа, яка їх замінює і: має на утриманні дітей віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда; утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда І 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 загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (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 залишилося 10 і менше років; 6) інваліди, які не досягли пенсійного віку; 7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу.

*Спеціальні гарантії зайнятості* населення стосуються спеціальних суб'єктів відносин зайнятості та працевлаштування. Так, Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»<sup>181</sup> (ст. 18) передбачає, що забезпечення прав інвалідів на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості. Підбір робочо-

<sup>181</sup>Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII // Відомості Верховної Ради. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

го місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань інваліда, наявних у нього професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи. При цьому для роботодавців, якими є підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця. Такі роботодавці самостійно розраховують кількість робочих місць для працевлаштування інвалідів відповідно до встановленого нормативу і забезпечують працевлаштування інвалідів. При розрахунках кількість робочих місць округлюється до цілого значення.

Звертаємо увагу на те, що проект ТК з метою забезпечення права на працю осіб, які потребують соціального захисту, виконавчі органи сільських, селищних, міських рад бронюють на підприємствах робочі місця для таких категорій осіб, які потребують соціального захисту: 1) один з батьків або особа, яка їх замінює і: має на утриманні дітей віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда; утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда 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 загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (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 залишилося 10 і менше років; 6) інваліди, які не досягли пенсійного віку; 7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу. Квоти робочих місць для осіб, які потребують соціального захисту, для підприємств, установ, організацій визначаються виконавчими органами сільських, селищних, міських рад за погодженням з територіальними органами соціального діалогу та доводяться до роботодавців відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Законодавство про зайнятість додатково передбачає гарантії у сфері реалізації права на зайнятість: жінкам, які мають дітей віком до шести

го місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань інваліда, наявних у нього професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи. При цьому для роботодавців, якими є підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця. Такі роботодавці самостійно розраховують кількість робочих місць для працевлаштування інвалідів відповідно до встановленого нормативу і забезпечують працевлаштування інвалідів. При розрахунках кількість робочих місць округлюється до цілого значення.

Звертаємо увагу на те, що проект ТК з метою забезпечення права на працю осіб, які потребують соціального захисту, виконавчі органи сільських, селищних, міських рад бронюють на підприємствах робочі місця для таких категорій осіб, які потребують соціального захисту: 1) один з батьків або особа, яка їх замінює і: має на утриманні дітей віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда; утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда 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 загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (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 залишилося 10 і менше років; 6) інваліди, які не досягли пенсійного віку; 7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу. Квоти робочих місць для осіб, які потребують соціального захисту, для підприємств, установ, організацій визначаються виконавчими органами сільських, селищних, міських рад за погодженням з територіальними органами соціального діалогу та доводяться до роботодавців відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Законодавство про зайнятість додатково передбачає гарантії у сфері реалізації права на зайнятість: жінкам, які мають дітей віком до шести

років; саодиноким матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів; молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; особам передпенсійного віку; особам, звільненим після відбуття покарання або примусового лікування; інвалідам, які не досягли пенсійного віку.

### **3.8. Система та повноваження суб'єктів з питань зайнятості населення**

Державне регулювання питань зайнятості виражається у державній політиці в галузі зайнятості населення. Зокрема, Конвенція МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості» 1964 р. (ратифікована Україною 19 червня 1968 р.) гласить, що з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття й неповної зайнятості кожна держава-член МОП проголошує й здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості. Ця політика має на меті забезпечити: а) роботою всіх, хто готовий стати до неї й шукає її; б) такою роботою, яка була б якомога продуктивнішою; в) свободу вибору зайнятості й найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використати свої навички й здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного чи соціального походження.

Згідно з положенням ст. 2 Конвенції МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захисту від безробіття» 1988 р. кожний член МОП вживає відповідних заходів для координації своєї системи захисту від безробіття та своєї політики в галузі зайнятості. Для цього він прагне забезпечити, щоб уся його система захисту від безробіття і, зокрема методи надання допомоги по безробіттю, сприяли створенню повної, продуктивної та вільно вибраної зайнятості й справляли б такий вплив, щоб роботодавці були зацікавлені пропонувати працівникам продуктивну зайнятість, а працівники – шукати таку зайнятість.

Державна політика зайнятості має активну та пасивну форми. Змістом пасивної політики є система заходів по залученню у сферу зайнятості осіб, які втратили роботу та бажують працевлаштуватися, а також:

років; саодиноким матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів; молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; особам передпенсійного віку; особам, звільненим після відбуття покарання або примусового лікування; інвалідам, які не досягли пенсійного віку.

### **3.8. Система та повноваження суб'єктів з питань зайнятості населення**

Державне регулювання питань зайнятості виражається у державній політиці в галузі зайнятості населення. Зокрема, Конвенція МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості» 1964 р. (ратифікована Україною 19 червня 1968 р.) гласить, що з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття й неповної зайнятості кожна держава-член МОП проголошує й здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості. Ця політика має на меті забезпечити: а) роботою всіх, хто готовий стати до неї й шукає її; б) такою роботою, яка була б якомога продуктивнішою; в) свободу вибору зайнятості й найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використати свої навички й здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного чи соціального походження.

Згідно з положенням ст. 2 Конвенції МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захисту від безробіття» 1988 р. кожний член МОП вживає відповідних заходів для координації своєї системи захисту від безробіття та своєї політики в галузі зайнятості. Для цього він прагне забезпечити, щоб уся його система захисту від безробіття і, зокрема методи надання допомоги по безробіттю, сприяли створенню повної, продуктивної та вільно вибраної зайнятості й справляли б такий вплив, щоб роботодавці були зацікавлені пропонувати працівникам продуктивну зайнятість, а працівники – шукати таку зайнятість.

Державна політика зайнятості має активну та пасивну форми. Змістом пасивної політики є система заходів по залученню у сферу зайнятості осіб, які втратили роботу та бажують працевлаштуватися, а також:

заходів соціального захисту незайнятих. Активна політика полягає у створенні державою системи заходів щодо попередження незайнятості. Для проведення активної політики застосовуються заходи економічного, правового та організаційного забезпечення. Економічне забезпечення політики зайнятості передбачає створення економічного механізму формування та функціонування ринку праці, стимулювання створення нових робочих місць, надання фінансової підтримки підприємництва, пом'якшення економічних наслідків масового відтоку робочої сили на ринку праці тощо.

Прикладом активної державної політики забезпечення трудової зайнятості населення є прийняття Закону України «Про стимулювання інвестиційної діяльності у пріоритетних галузях економіки з метою створення нових робочих місць», який спрямований на створення умов для активізації інвестиційної діяльності шляхом концентрації ресурсів держави на пріоритетних напрямках розвитку економіки з метою запровадження новітніх та енергозберігаючих технологій, створення нових робочих місць, розвитку регіонів. Згідно з цим Законом державою надається державна підтримка суб'єктам інвестиційної діяльності, які реалізують схвалені Кабінетом Міністрів України за поданням спеціально уповноваженого органу при Кабінеті Міністрів України з питань надання державної підтримки суб'єктам інвестиційної діяльності, які реалізують інвестиційні проекти у пріоритетних галузях економіки, Ради міністрів АРК, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій інвестиційні проекти у пріоритетних галузях економіки. Одним із критеріїв оцінки подібних інвестиційних проектів є створення інвесторами нових робочих місць для працівників, які безпосередньо задіяні у виробничих процесах, у кількості, що перевищує: 150 – для суб'єктів великого підприємництва; 50 – для суб'єктів середнього підприємництва; 25 – для суб'єктів малого підприємництва. Крім того, середня заробітна плата працівників повинна перевищувати розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня звітного (податкового) року не менш як у 2,5 рази.

Для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян в Україні створена та діє Державна служба зайнятості як центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, діяльність якого здійснюється під керівництвом Міністерства соціальної політики України та за координації місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

заходів соціального захисту незайнятих. Активна політика полягає у створенні державою системи заходів щодо попередження незайнятості. Для проведення активної політики застосовуються заходи економічного, правового та організаційного забезпечення. Економічне забезпечення політики зайнятості передбачає створення економічного механізму формування та функціонування ринку праці, стимулювання створення нових робочих місць, надання фінансової підтримки підприємництва, пом'якшення економічних наслідків масового відтоку робочої сили на ринку праці тощо.

Прикладом активної державної політики забезпечення трудової зайнятості населення є прийняття Закону України «Про стимулювання інвестиційної діяльності у пріоритетних галузях економіки з метою створення нових робочих місць», який спрямований на створення умов для активізації інвестиційної діяльності шляхом концентрації ресурсів держави на пріоритетних напрямках розвитку економіки з метою запровадження новітніх та енергозберігаючих технологій, створення нових робочих місць, розвитку регіонів. Згідно з цим Законом державою надається державна підтримка суб'єктам інвестиційної діяльності, які реалізують схвалені Кабінетом Міністрів України за поданням спеціально уповноваженого органу при Кабінеті Міністрів України з питань надання державної підтримки суб'єктам інвестиційної діяльності, які реалізують інвестиційні проекти у пріоритетних галузях економіки, Ради міністрів АРК, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій інвестиційні проекти у пріоритетних галузях економіки. Одним із критеріїв оцінки подібних інвестиційних проектів є створення інвесторами нових робочих місць для працівників, які безпосередньо задіяні у виробничих процесах, у кількості, що перевищує: 150 – для суб'єктів великого підприємництва; 50 – для суб'єктів середнього підприємництва; 25 – для суб'єктів малого підприємництва. Крім того, середня заробітна плата працівників повинна перевищувати розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня звітного (податкового) року не менш як у 2,5 рази.

Для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян в Україні створена та діє Державна служба зайнятості як центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, діяльність якого здійснюється під керівництвом Міністерства соціальної політики України та за координації місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

Доречно буде наголосити, що останнім часом достатньо багато уваги приділяється питанню реформування Державної служби зайнятості в окреме національне агентство, що дозволить оптимізувати її діяльність у напрямку розв'язання проблем безробіття<sup>182</sup>.

Формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення забезпечують у межах своїх повноважень Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, інші центральні органи виконавчої влади, Верховна Рада та Рада Міністрів АРК, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики. Тому діяльність центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, спрямовується і координується Міністром – керівником центрального органу виконавчої влади у сфері соціальної політики.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, здійснює свої повноваження безпосередньо та через територіальні органи. Територіальні органи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції в АРК, областях, містах Києві та Севастополі, районах, районах у містах, містах є юридичними особами публічного права. До сфери управління центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, можуть належати підприємства, установи та організації.

*Основними завданнями* центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів є: 1) реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції; 2) внесення пропозицій Міністру – керівнику центрального органу виконавчої влади у сфері соціальної політики щодо формування державної політики у сфері зайнятості населення; 3) сприяння громадянам у підборі підходящої роботи; 4) надання роботодавцям послуг з 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

<sup>182</sup>Яценюк А. Анонсував створення Національного агентства із зайнятості [Електрон. ресурс]. Режим доступу: <http://www.unn.com.ua/uk/news/1483723-a-yatsenyuk-anonsuvav-stvorennya-natsionalnogo-agentstva-iz-zaynyatosti>.

Доречно буде наголосити, що останнім часом достатньо багато уваги приділяється питанню реформування Державної служби зайнятості в окреме національне агентство, що дозволить оптимізувати її діяльність у напрямку розв'язання проблем безробіття<sup>182</sup>.

Формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення забезпечують у межах своїх повноважень Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, інші центральні органи виконавчої влади, Верховна Рада та Рада Міністрів АРК, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики. Тому діяльність центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, спрямовується і координується Міністром – керівником центрального органу виконавчої влади у сфері соціальної політики.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, здійснює свої повноваження безпосередньо та через територіальні органи. Територіальні органи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції в АРК, областях, містах Києві та Севастополі, районах, районах у містах, містах є юридичними особами публічного права. До сфери управління центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, можуть належати підприємства, установи та організації.

*Основними завданнями* центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів є: 1) реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції; 2) внесення пропозицій Міністру – керівнику центрального органу виконавчої влади у сфері соціальної політики щодо формування державної політики у сфері зайнятості населення; 3) сприяння громадянам у підборі підходящої роботи; 4) надання роботодавцям послуг з 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

<sup>182</sup>Яценюк А. Анонсував створення Національного агентства із зайнятості [Електрон. ресурс]. Режим доступу: <http://www.unn.com.ua/uk/news/1483723-a-yatsenyuk-anonsuvav-stvorennya-natsionalnogo-agentstva-iz-zaynyatosti>.

консультацій; 7) участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхового випадку, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення у регіонах з найвищими показниками безробіття, монофункціональних містах та населених пунктах, залежних від містоутворюючих підприємств; 8) організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці; 9) проведення професійної орієнтації населення; 10) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці; 11) здійснення контролю за використанням роботодавцями та безробітними коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

У свою чергу до *функцій* Державної служби зайнятості України як центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, Закон України «Про зайнятість» відносить: 1) управління та оперативне розпорядження фінансовими ресурсами Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття в межах затвердженого бюджету Фонду відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», управління майном; 2) забезпечення функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи, зокрема, формування бази даних про вільні робочі місця (посади) на підставі інформації, що надійшла від роботодавців та суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; 3) ведення обліку осіб, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, та наданих їм послуг; 4) здійснення реєстрації безробітних, ведення обліку наданих їм послуг; 5) організацію професійного навчання зареєстрованих безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці; 6) організацію роботи з підтвердження професійної кваліфікації за результатами неформального професійного навчання за робітничими професіями; 7) інформування населення, органів виконавчої влади та навчальних закладів про попит та пропонування робочої сили на ринку праці, права та гарантії у сфері зайнятості населення та у разі настання безробіття; 8) здійснення в установленому законодавством порядку збирання, опрацювання, подання та поширення адміністративних даних про попит та пропонування робочої сили на ринку праці, надання соціальних послуг населенню та роботодавцям; 9) аналіз показників попиту та пропонування робочої сили і внесення центральному органу виконавчої влади у сфері соціальної політики пропозиції щодо прогнозування

консультацій; 7) участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхового випадку, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення у регіонах з найвищими показниками безробіття, монофункціональних містах та населених пунктах, залежних від містоутворюючих підприємств; 8) організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці; 9) проведення професійної орієнтації населення; 10) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці; 11) здійснення контролю за використанням роботодавцями та безробітними коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

У свою чергу до *функцій* Державної служби зайнятості України як центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, Закон України «Про зайнятість» відносить: 1) управління та оперативне розпорядження фінансовими ресурсами Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття в межах затвердженого бюджету Фонду відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», управління майном; 2) забезпечення функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи, зокрема, формування бази даних про вільні робочі місця (посади) на підставі інформації, що надійшла від роботодавців та суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; 3) ведення обліку осіб, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, та наданих їм послуг; 4) здійснення реєстрації безробітних, ведення обліку наданих їм послуг; 5) організацію професійного навчання зареєстрованих безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці; 6) організацію роботи з підтвердження професійної кваліфікації за результатами неформального професійного навчання за робітничими професіями; 7) інформування населення, органів виконавчої влади та навчальних закладів про попит та пропонування робочої сили на ринку праці, права та гарантії у сфері зайнятості населення та у разі настання безробіття; 8) здійснення в установленому законодавством порядку збирання, опрацювання, подання та поширення адміністративних даних про попит та пропонування робочої сили на ринку праці, надання соціальних послуг населенню та роботодавцям; 9) аналіз показників попиту та пропонування робочої сили і внесення центральному органу виконавчої влади у сфері соціальної політики пропозиції щодо прогнозування



розвитку ринку праці; 10) участь у розробленні основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період, територіальних програм зайнятості населення та їх виконанні; 11) сприяння працевлаштуванню безробітних на підприємствах, що залучаються до реалізації державних цільових програм та інфраструктурних проектів, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України; 12) взаємодію з роботодавцями з питань визначення поточної та перспективної потреби в робочій силі, професійного навчання населення та укомплектування вільних робочих місць; 13) ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; 14) обмін інформацією з Пенсійним фондом України для забезпечення виконання вимог цього Закону України «Про зайнятість населення» та Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»; 15) участь у проведенні наукових досліджень з питань зайнятості населення, функціонування ринку праці та соціального захисту населення від безробіття, вивчення міжнародного досвіду з метою запровадження інноваційних форм сприяння зайнятості населення, виступ замовником наукових робіт, досліджень і методичного забезпечення; 16) участь у здійсненні міжнародного співробітництва для розв'язання проблем зайнятості населення, соціального захисту громадян від безробіття та трудової міграції; 17) видачу роботодавцям дозволів на застосування праці іноземців та осіб без громадянства з веденням обліку таких дозволів; 18) розслідування страхових випадків та обґрунтованості виплати матеріального забезпечення в порядку, встановленому центральними органами виконавчої влади у сфері соціальної політики, державної податкової політики та Пенсійним фондом України. Таке розслідування здійснюється шляхом звіряння даних, зазначених у документах страхувальника, з базою даних Пенсійного фонду України та центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію єдиної державної податкової політики, а в разі потреби – шляхом проведення виїзних планових та позапланових перевірок страхувальників; 19) контроль за використанням коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, застосування в установленому законодавством порядку фінансових санкцій та накладення адміністративних штрафів; 20) безоплатне консультування підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством про працю, з питань працевлаштування інвалідів; 21) надання соціальних послуг та виплату матеріаль-

розвитку ринку праці; 10) участь у розробленні основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період, територіальних програм зайнятості населення та їх виконанні; 11) сприяння працевлаштуванню безробітних на підприємствах, що залучаються до реалізації державних цільових програм та інфраструктурних проектів, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України; 12) взаємодію з роботодавцями з питань визначення поточної та перспективної потреби в робочій силі, професійного навчання населення та укомплектування вільних робочих місць; 13) ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; 14) обмін інформацією з Пенсійним фондом України для забезпечення виконання вимог цього Закону України «Про зайнятість населення» та Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»; 15) участь у проведенні наукових досліджень з питань зайнятості населення, функціонування ринку праці та соціального захисту населення від безробіття, вивчення міжнародного досвіду з метою запровадження інноваційних форм сприяння зайнятості населення, виступ замовником наукових робіт, досліджень і методичного забезпечення; 16) участь у здійсненні міжнародного співробітництва для розв'язання проблем зайнятості населення, соціального захисту громадян від безробіття та трудової міграції; 17) видачу роботодавцям дозволів на застосування праці іноземців та осіб без громадянства з веденням обліку таких дозволів; 18) розслідування страхових випадків та обґрунтованості виплати матеріального забезпечення в порядку, встановленому центральними органами виконавчої влади у сфері соціальної політики, державної податкової політики та Пенсійним фондом України. Таке розслідування здійснюється шляхом звіряння даних, зазначених у документах страхувальника, з базою даних Пенсійного фонду України та центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію єдиної державної податкової політики, а в разі потреби – шляхом проведення виїзних планових та позапланових перевірок страхувальників; 19) контроль за використанням коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, застосування в установленому законодавством порядку фінансових санкцій та накладення адміністративних штрафів; 20) безоплатне консультування підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством про працю, з питань працевлаштування інвалідів; 21) надання соціальних послуг та виплату матеріаль-

ного забезпечення відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та цього Закону. Доречно підкреслити, що в умовах сьогодення йде активний процес реформування органів зайнятості.

Варто звернути увагу на деякі новели у правовому регулюванні зайнятості населення, запроваджені на підставі Закону України «Про зайнятість населення», зокрема, передбачено заходи щодо розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці молоді та осіб віком старше 45 років. Так, студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час. Метою стажування є набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій. Порядок укладення договору про стажування та Типову форму договору затверджено Кабінетом Міністрів України.

Запис про проходження стажування роботодавцем вносить до трудової книжки, причому строк стажування за договором не може перевищувати шести місяців. Стажування проводиться за індивідуальною програмою під керівництвом працівника підприємства, установи, організації, який має стаж роботи за відповідною професією (спеціальністю) не менш як три роки. У разі коли в період стажування особи, зазначені вище, виконують професійні роботи, підприємство, організація, установа за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснює виплату їм заробітної плати згідно з установленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок. Робота керівників стажування, призначених з числа працівників підприємства, організації, установи, може оплачуватися підприємством, організацією, установою за рахунок коштів, передбачених на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів, додатково на строк стажування щомісяця у розмірах не менше 5 відсотків суми основної заробітної плати, яку вони отримують за основним місцем роботи.

Вищі та професійно-технічні навчальні заклади разом з роботодавцями сприяють студентам і учням у доступі до інформації про можли-

ного забезпечення відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та цього Закону. Доречно підкреслити, що в умовах сьогодення йде активний процес реформування органів зайнятості.

Варто звернути увагу на деякі новели у правовому регулюванні зайнятості населення, запроваджені на підставі Закону України «Про зайнятість населення», зокрема, передбачено заходи щодо розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці молоді та осіб віком старше 45 років. Так, студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час. Метою стажування є набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій. Порядок укладення договору про стажування та Типову форму договору затверджено Кабінетом Міністрів України.

Запис про проходження стажування роботодавцем вносить до трудової книжки, причому строк стажування за договором не може перевищувати шести місяців. Стажування проводиться за індивідуальною програмою під керівництвом працівника підприємства, установи, організації, який має стаж роботи за відповідною професією (спеціальністю) не менш як три роки. У разі коли в період стажування особи, зазначені вище, виконують професійні роботи, підприємство, організація, установа за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснює виплату їм заробітної плати згідно з установленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок. Робота керівників стажування, призначених з числа працівників підприємства, організації, установи, може оплачуватися підприємством, організацією, установою за рахунок коштів, передбачених на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів, додатково на строк стажування щомісяця у розмірах не менше 5 відсотків суми основної заробітної плати, яку вони отримують за основним місцем роботи.

Вищі та професійно-технічні навчальні заклади разом з роботодавцями сприяють студентам і учням у доступі до інформації про можли-

вість стажування. Питання професійного навчання працівників, формального та неформального навчання працівників регулюються Законом України «Про професійний розвиток працівників».

До вразливих щодо конкурентоспроможності на ринку праці відносяться особи віком понад 45 років. Для таких осіб також передбачено додаткові заходи для підвищення їх конкурентоспроможності шляхом професійного навчання. Так, особи віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, мають право до досягнення встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку на одноразове отримання ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Вибір професії (спеціальності) із затвердженого переліку, форми та місця навчання здійснюється особою.

Згідно із закріпленням Законом України визначенням, ваучер – це документ встановленого зразка, що дає особі відповідно до цього Закону право на перепідготовку, підготовку на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, спеціалізацію, підвищення кваліфікації у навчальних закладах чи у роботодавця, вартість якого встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом. Оплата ваучера здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, виходячи з його фінансових можливостей.

Порядок видачі територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, ваучерів та перелік професій, спеціальностей та напрямів підвищення кваліфікації, для навчання за якими може бути виданий ваучер, затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Також органи Державної служби зайнятості співпрацюють із суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні шляхом: 1) укладення договорів про співпрацю за окремими напрямками діяльності, у тому числі для обміну даними про вільні робочі місця (вакансії); 2) проведення спільних заходів (проектів); 3) консультування з метою вдосконалення професійної практики та надання послуг роботодавцям і особам, що шукають роботу, в тому числі тих, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Суб'єктам господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, забороняється отримувати від громадян, яким надано зазначені послуги, гонорари, комісійні та інші винагороди.

вість стажування. Питання професійного навчання працівників, формального та неформального навчання працівників регулюються Законом України «Про професійний розвиток працівників».

До вразливих щодо конкурентоспроможності на ринку праці відносяться особи віком понад 45 років. Для таких осіб також передбачено додаткові заходи для підвищення їх конкурентоспроможності шляхом професійного навчання. Так, особи віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, мають право до досягнення встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку на одноразове отримання ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Вибір професії (спеціальності) із затвердженого переліку, форми та місця навчання здійснюється особою.

Згідно із закріпленням Законом України визначенням, ваучер – це документ встановленого зразка, що дає особі відповідно до цього Закону право на перепідготовку, підготовку на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, спеціалізацію, підвищення кваліфікації у навчальних закладах чи у роботодавця, вартість якого встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом. Оплата ваучера здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, виходячи з його фінансових можливостей.

Порядок видачі територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, ваучерів та перелік професій, спеціальностей та напрямів підвищення кваліфікації, для навчання за якими може бути виданий ваучер, затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Також органи Державної служби зайнятості співпрацюють із суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні шляхом: 1) укладення договорів про співпрацю за окремими напрямками діяльності, у тому числі для обміну даними про вільні робочі місця (вакансії); 2) проведення спільних заходів (проектів); 3) консультування з метою вдосконалення професійної практики та надання послуг роботодавцям і особам, що шукають роботу, в тому числі тих, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Суб'єктам господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, забороняється отримувати від громадян, яким надано зазначені послуги, гонорари, комісійні та інші винагороди.

Оплата послуг з працевлаштування здійснюється виключно роботодавцем, якому надано такі послуги.

У відповідності до законодавства України<sup>183</sup> центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики України та входить до системи органів виконавчої влади і забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, є Державна служба зайнятості України, яка для виконання покладених на неї завдань має право: 1) залучати спеціалістів центральних та місцевих органів виконавчої влади, вчених, представників інститутів громадянського суспільства (за згодою) для розгляду питань, що належать до її повноважень; 2) одержувати в установленому порядку від міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування необхідні документи і матеріали; 3) користуватися відповідними інформаційними базами даних державних органів, державними, в тому числі урядовими, системами зв'язку і комунікацій, мережами спеціального зв'язку та іншими технічними засобами; 4) скликати в установленому порядку наради з питань, що належать до її повноважень; 5) користуватися в установленому порядку відомостями Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування; 6) розпоряджатися в межах повноважень відповідно до законодавства коштами Фонду; 7) проводити в установленому порядку перевірку цільового використання коштів Фонду, які спрямовуються на надання соціальних послуг, виплату матеріального забезпечення, здійснення заходів щодо сприяння зайнятості населення, достовірності відомостей, поданих роботодавцем для отримання коштів Фонду, додержання порядку використання роботодавцем виділених йому коштів Фонду та зупиняти виплати з Фонду в разі відмови або перешкоджання з боку роботодавця у проведенні перевірки, виявлення фактів подання ним Службі недостовірних відомостей, або порушення порядку використання роботодавцем коштів Фонду; отримувати необхідні пояснення (у тому числі в письмовій формі) з питань, що виникають під час проведення перевірки; 8) стягувати відповідно до закону кошти Фонду, виплачені особам, зареєстрованим як безробітні, у вигляді матеріального забезпечення на випадок безробіття та витрачені на надання соціальних послуг безробітним у разі встановлення факту їх отримання на підставі недостовірних відомостей, поданих особою, а також несплачені у доб-

<sup>183</sup>Про Державну службу зайнятості України: Указ Президента України від 16 січня 2013 року № 19/2013 // Офіційний вісник Президента України. – 2013. – № 2. – Ст. 15; Про затвердження Положення про державну службу зайнятості: Наказ Мінсоцполітики від 20.01.2015 р. № 41 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 12. – Стор. 283. – Ст. 338, код акту 75719/2015

Оплата послуг з працевлаштування здійснюється виключно роботодавцем, якому надано такі послуги.

У відповідності до законодавства України<sup>183</sup> центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики України та входить до системи органів виконавчої влади і забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, є Державна служба зайнятості України, яка для виконання покладених на неї завдань має право: 1) залучати спеціалістів центральних та місцевих органів виконавчої влади, вчених, представників інститутів громадянського суспільства (за згодою) для розгляду питань, що належать до її повноважень; 2) одержувати в установленому порядку від міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування необхідні документи і матеріали; 3) користуватися відповідними інформаційними базами даних державних органів, державними, в тому числі урядовими, системами зв'язку і комунікацій, мережами спеціального зв'язку та іншими технічними засобами; 4) скликати в установленому порядку наради з питань, що належать до її повноважень; 5) користуватися в установленому порядку відомостями Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування; 6) розпоряджатися в межах повноважень відповідно до законодавства коштами Фонду; 7) проводити в установленому порядку перевірку цільового використання коштів Фонду, які спрямовуються на надання соціальних послуг, виплату матеріального забезпечення, здійснення заходів щодо сприяння зайнятості населення, достовірності відомостей, поданих роботодавцем для отримання коштів Фонду, додержання порядку використання роботодавцем виділених йому коштів Фонду та зупиняти виплати з Фонду в разі відмови або перешкоджання з боку роботодавця у проведенні перевірки, виявлення фактів подання ним Службі недостовірних відомостей, або порушення порядку використання роботодавцем коштів Фонду; отримувати необхідні пояснення (у тому числі в письмовій формі) з питань, що виникають під час проведення перевірки; 8) стягувати відповідно до закону кошти Фонду, виплачені особам, зареєстрованим як безробітні, у вигляді матеріального забезпечення на випадок безробіття та витрачені на надання соціальних послуг безробітним у разі встановлення факту їх отримання на підставі недостовірних відомостей, поданих особою, а також несплачені у доб-

<sup>183</sup>Про Державну службу зайнятості України: Указ Президента України від 16 січня 2013 року № 19/2013 // Офіційний вісник Президента України. – 2013. – № 2. – Ст. 15; Про затвердження Положення про державну службу зайнятості: Наказ Мінсоцполітики від 20.01.2015 р. № 41 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 12. – Стор. 283. – Ст. 338, код акту 75719/2015

ровільному порядку штрафи, накладені відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» та статті 24-1 Закону України «Про рекламу»<sup>184</sup>; 9) стягувати з роботодавця суму страхових коштів та вартість соціальних послуг, наданих безробітному, в разі поновлення його на роботі за рішенням суду; 10) вимагати від керівників та інших посадових осіб підприємств, установ та організацій, а також від фізичних осіб усунення виявлених фактів порушення вимог законодавства про страхування на випадок безробіття.

Важливим аспектом діяльності органів зайнятості є підбір громадянам підходящої роботи. Для громадян, які втратили роботу і заробіток (трудовий дохід), підходящою вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій же місцевості, де він проживає. Заробітна плата повинна відповідати рівню, який особа мала за попередньою роботою з урахуванням її середнього рівня, що склався в галузі відповідної області за минулий місяць.

Професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка осіб, зареєстрованих у службі зайнятості як таких, що шукають роботу, безробітних, може провадитись у випадках: неможливості підібрати підходящу роботу через відсутність у громадянина необхідної професійної кваліфікації; необхідності змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, яка відповідає професійним навикам громадянина; втрати здатності виконання роботи за попередньою професією; необхідності підібрати підходящу роботу інваліду, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, відповідно до рекомендацій МСЕК, наявної кваліфікації та з урахуванням його побажань, пошуку роботи вперше і відсутності професії (спеціальності).

### 3.9. Організаційно-правові механізми забезпечення (сприяння) зайнятості населення

Належна організація зайнятості та працевлаштування в Україні вимагає формування сучасних механізмів взаємодії органів зайнятості з іншими суб'єктами у сфері праці. *Основними напрямками такої взаємодії є:* 1) формування дієвого та гнучкого ринку праці; 2) організація державних програм з питань зайнятості; 3) посилення професійної орієнтації, професійної кваліфікації фізичних осіб, виходячи з потреб суспільства та держави; 4) стимулювання роботодавців у сфері праці; 5) стимулювання фізичних осіб до самоорганізації у сфері підприємни-

<sup>184</sup> Про рекламу: Закон України від 3 липня 1996 року № 270/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 39. – Ст. 181.

ровільному порядку штрафи, накладені відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» та статті 24-1 Закону України «Про рекламу»<sup>184</sup>; 9) стягувати з роботодавця суму страхових коштів та вартість соціальних послуг, наданих безробітному, в разі поновлення його на роботі за рішенням суду; 10) вимагати від керівників та інших посадових осіб підприємств, установ та організацій, а також від фізичних осіб усунення виявлених фактів порушення вимог законодавства про страхування на випадок безробіття.

Важливим аспектом діяльності органів зайнятості є підбір громадянам підходящої роботи. Для громадян, які втратили роботу і заробіток (трудовий дохід), підходящою вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій же місцевості, де він проживає. Заробітна плата повинна відповідати рівню, який особа мала за попередньою роботою з урахуванням її середнього рівня, що склався в галузі відповідної області за минулий місяць.

Професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка осіб, зареєстрованих у службі зайнятості як таких, що шукають роботу, безробітних, може провадитись у випадках: неможливості підібрати підходящу роботу через відсутність у громадянина необхідної професійної кваліфікації; необхідності змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, яка відповідає професійним навикам громадянина; втрати здатності виконання роботи за попередньою професією; необхідності підібрати підходящу роботу інваліду, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, відповідно до рекомендацій МСЕК, наявної кваліфікації та з урахуванням його побажань, пошуку роботи вперше і відсутності професії (спеціальності).

### 3.9. Організаційно-правові механізми забезпечення (сприяння) зайнятості населення

Належна організація зайнятості та працевлаштування в Україні вимагає формування сучасних механізмів взаємодії органів зайнятості з іншими суб'єктами у сфері праці. *Основними напрямками такої взаємодії є:* 1) формування дієвого та гнучкого ринку праці; 2) організація державних програм з питань зайнятості; 3) посилення професійної орієнтації, професійної кваліфікації фізичних осіб, виходячи з потреб суспільства та держави; 4) стимулювання роботодавців у сфері праці; 5) стимулювання фізичних осіб до самоорганізації у сфері підприємни-

<sup>184</sup> Про рекламу: Закон України від 3 липня 1996 року № 270/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 39. – Ст. 181.

цтва та інших форм зайнятості; 6) підвищення конкурентоспроможності на ринку праці; 7) підтримка громадян, які втратили роботу.

Законодавство України у сфері зайнятості закріплює низку заходів щодо сприяння зайнятості населення. Такі заходи спрямовуються на: 1) забезпечення відповідності рівня професійної кваліфікації працездатних осіб потребам ринку праці; 2) створення умов для активного пошуку роботи безробітними; 3) підвищення конкурентоспроможності осіб на ринку праці. До заходів щодо сприяння зайнятості населення відносяться: 1) професійна орієнтація та професійне навчання; 2) стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних; 3) створення умов для самозайнятості населення та підтримка підприємницької ініціативи; 4) сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які застосовують найману працю, молоді, яка навчається; 5) сприяння зайнятості інвалідів; 6) забезпечення участі безробітних у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру.

Уповноважені суб'єкти владних повноважень з питань зайнятості забезпечують *організацію та реалізацію державних цільових програм*, якими передбачено створення нових робочих місць, та інфраструктурних проектів. Розпорядники коштів, зазначені у державних цільових програмах, якими передбачено створення нових робочих місць, та інфраструктурних проектах, подають до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, перелік роботодавців, які залучені до реалізації таких програм та проектів.

Слід також відзначити, що для стимулювання самозайнятості населення, підприємницької ініціативи центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, забезпечує *надання безоплатних індивідуальних і групових консультацій* з питань організації та провадження підприємницької діяльності із залученням на громадських засадах працівників органів державної влади у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики. Безробітним з числа застрахованих осіб, які виявили бажання провадити підприємницьку діяльність, виплачується допомога по безробіттю одноразово для організації такої діяльності.

З метою залучення до роботи за відповідною професією (спеціальністю) в селах і селищах молодому працівнику, який уклав трудовий до-

цтва та інших форм зайнятості; 6) підвищення конкурентоспроможності на ринку праці; 7) підтримка громадян, які втратили роботу.

Законодавство України у сфері зайнятості закріплює низку заходів щодо сприяння зайнятості населення. Такі заходи спрямовуються на: 1) забезпечення відповідності рівня професійної кваліфікації працездатних осіб потребам ринку праці; 2) створення умов для активного пошуку роботи безробітними; 3) підвищення конкурентоспроможності осіб на ринку праці. До заходів щодо сприяння зайнятості населення відносяться: 1) професійна орієнтація та професійне навчання; 2) стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних; 3) створення умов для самозайнятості населення та підтримка підприємницької ініціативи; 4) сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які застосовують найману працю, молоді, яка навчається; 5) сприяння зайнятості інвалідів; 6) забезпечення участі безробітних у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру.

Уповноважені суб'єкти владних повноважень з питань зайнятості забезпечують *організацію та реалізацію державних цільових програм*, якими передбачено створення нових робочих місць, та інфраструктурних проектів. Розпорядники коштів, зазначені у державних цільових програмах, якими передбачено створення нових робочих місць, та інфраструктурних проектах, подають до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, перелік роботодавців, які залучені до реалізації таких програм та проектів.

Слід також відзначити, що для стимулювання самозайнятості населення, підприємницької ініціативи центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, забезпечує *надання безоплатних індивідуальних і групових консультацій* з питань організації та провадження підприємницької діяльності із залученням на громадських засадах працівників органів державної влади у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики. Безробітним з числа застрахованих осіб, які виявили бажання провадити підприємницьку діяльність, виплачується допомога по безробіттю одноразово для організації такої діяльності.

З метою залучення до роботи за відповідною професією (спеціальністю) в селах і селищах молодому працівнику, який уклав трудовий до-

говір на строк не менш як три роки з підприємствами, установами та організаціями, що розташовані у таких населених пунктах, надається житло на строк його роботи та *одноразова адресна допомога* у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за рахунок коштів Державного бюджету України у порядку та за переліком професій (спеціальностей), затверджених Кабінетом Міністрів України. У разі якщо молодий працівник пропрацює в такому населеному пункті не менше десяти років, житло передається йому у власність (ст. 28 Закону України «Про зайнятість населення»).

Закон України «Про зайнятість населення» (ст. 29) передбачає, що студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час (до шести місяців із записом у трудовій книжці) з метою набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій.

Також *окремі гарантії з питань зайнятості* стосуються осіб віком старше 45 років. Особи віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, мають право до досягнення встановленого пенсійного віку на одноразове отримання ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Вартість ваучера встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом.

Особи, які шукають роботу, можуть залучатися до *громадських робіт*. Закон України «Про зайнятість населення» передбачає, що громадські роботи є видом суспільно корисних оплачуваних робіт в інтересах територіальної громади, які організуються для додаткового стимулювання мотивації до праці, матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб і виконуються ними на добровільних засадах. З особами, які беруть участь у громадських роботах, укладаються на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів, строкові трудові договори для працевлаштування на створені тимчасові робочі місця. При цьому оплата праці таких осіб здійснюється за фак-

говір на строк не менш як три роки з підприємствами, установами та організаціями, що розташовані у таких населених пунктах, надається житло на строк його роботи та *одноразова адресна допомога* у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за рахунок коштів Державного бюджету України у порядку та за переліком професій (спеціальностей), затверджених Кабінетом Міністрів України. У разі якщо молодий працівник пропрацює в такому населеному пункті не менше десяти років, житло передається йому у власність (ст. 28 Закону України «Про зайнятість населення»).

Закон України «Про зайнятість населення» (ст. 29) передбачає, що студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час (до шести місяців із записом у трудовій книжці) з метою набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій.

Також *окремі гарантії з питань зайнятості* стосуються осіб віком старше 45 років. Особи віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, мають право до досягнення встановленого пенсійного віку на одноразове отримання ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Вартість ваучера встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом.

Особи, які шукають роботу, можуть залучатися до *громадських робіт*. Закон України «Про зайнятість населення» передбачає, що громадські роботи є видом суспільно корисних оплачуваних робіт в інтересах територіальної громади, які організуються для додаткового стимулювання мотивації до праці, матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб і виконуються ними на добровільних засадах. З особами, які беруть участь у громадських роботах, укладаються на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів, строкові трудові договори для працевлаштування на створені тимчасові робочі місця. При цьому оплата праці таких осіб здійснюється за фак-

тично виконану роботу в розмірі, що не може бути меншим, ніж мінімальний розмір заробітної плати, та відповідно до положень угоди.

Належна організація зайнятості та працевлаштування пов'язана з професійною орієнтацією та професійним навчанням осіб, які шукають роботу. *Професійна орієнтація населення* – комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності.

*Професійне навчання* – набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особою відповідно до її покликання і здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці. Професійне навчання зареєстрованих безробітних організовується територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності з урахуванням побажань безробітних і здійснюється у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

Законом України «Про зайнятість населення» передбачено, що роботодавцю, який протягом 12 календарних місяців забезпечував створення нових робочих місць, працевлаштовував на них працівників і упродовж цього періоду щомісяця здійснював їм виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну особу, протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну таку особу щомісяця за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених у бюджеті Пенсійного фонду України, компенсуються фактичні витрати у розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску за відповідну особу за місяць, за який він сплачений, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. У разі зменшення штатної чисельності працівників та фонду оплати праці роботодавець втрачає право на компенсацію. Порядок надання роботодавцю права на зменшення розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та зарахування стажу особам, працевлаштованим відповідно до цієї частини, затверджується Кабінетом Міністрів України.

В юридичній літературі немає однозначних підходів до розуміння сутності «працевлаштування». В. В. Безусий визначає працевлаштуван-

тично виконану роботу в розмірі, що не може бути меншим, ніж мінімальний розмір заробітної плати, та відповідно до положень угоди.

Належна організація зайнятості та працевлаштування пов'язана з професійною орієнтацією та професійним навчанням осіб, які шукають роботу. *Професійна орієнтація населення* – комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності.

*Професійне навчання* – набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особою відповідно до її покликання і здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці. Професійне навчання зареєстрованих безробітних організовується територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності з урахуванням побажань безробітних і здійснюється у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

Законом України «Про зайнятість населення» передбачено, що роботодавцю, який протягом 12 календарних місяців забезпечував створення нових робочих місць, працевлаштовував на них працівників і упродовж цього періоду щомісяця здійснював їм виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну особу, протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну таку особу щомісяця за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених у бюджеті Пенсійного фонду України, компенсуються фактичні витрати у розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску за відповідну особу за місяць, за який він сплачений, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. У разі зменшення штатної чисельності працівників та фонду оплати праці роботодавець втрачає право на компенсацію. Порядок надання роботодавцю права на зменшення розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та зарахування стажу особам, працевлаштованим відповідно до цієї частини, затверджується Кабінетом Міністрів України.

В юридичній літературі немає однозначних підходів до розуміння сутності «працевлаштування». В. В. Безусий визначає працевлаштуван-



ня як «діяльність державних органів, органів місцевого самоврядування, громадських організацій та інших посередницьких органів, спрямовану на підшукування роботи особам, що її шукають, а також діяльність останніх по самостійному підшукуванню собі місця роботи»<sup>185</sup>. Більш доречною є позиція С. В. Попова, на думку якого під працевлаштуванням слід розуміти «спосіб сприяння досягненню повної, продуктивної й вільно обраної зайнятості за допомогою надання уповноваженими органами допомоги громадянам у пошуку роботи, а роботодавцям – у підборі необхідних працівників з урахуванням інтересів громадян, роботодавців і держави»<sup>186</sup>. Також С. В. Попов підкреслює, що працевлаштування може здійснюватися у двох основних формах – сприяння громадянам у пошуку роботи; забезпечення роботою. Першою формою є сприяння громадянам у пошуку роботи, що поширюється на всіх громадян, які в пошуку роботи вдаються до сприяння органів з працевлаштування. Друга форма – це забезпечення роботою, що має відношення тільки до окремих категорій осіб (інвалідів, неповнолітніх та інших громадян, які працевлаштовуються у рахунок установлених квот)<sup>187</sup>. Більш коректним є виділення таких організаційно-правових форм працевлаштування, як: 1) самостійне працевлаштування шляхом звернення до роботодавця; 2) звернення до уповноважених суб'єктів з питань сприяння у працевлаштуванні (наприклад, органи зайнятості, кадрові агентства тощо). Окремою специфічною організаційно-правовою формою працевлаштування є працевлаштування осіб, які повною мірою не є конкурентоспроможними на ринку праці (наприклад, особи з інвалідністю, неповнолітні тощо).

### 3.10. Соціальне страхування на випадок безробіття

Сучасний етап розбудови в Україні дієвої моделі зайнятості ґрунтується на основі соціального страхування на випадок безробіття<sup>188</sup>. Це один з основних видів соціального страхування, у межах якого забезпечується реалізація громадянами права на зайнятість та працевлашту-

<sup>185</sup> Безусий В. В. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Харківський нац. ун-т внутрішніх справ / В. В. Безусий. – Х., 2007. – С. 15.

<sup>186</sup> Попов С. В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Ін-т держави і права ім. В. М. Корещького НАН України / С. В. Попов. – К., 2010. – С. 10.

<sup>187</sup> Попов С. В. Вказана праця. – С. 10.

<sup>188</sup> Юровська В. В. Правове регулювання відносин в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / В. В. Юровська. – Х., 2005. – С. 5–7.

ня як «діяльність державних органів, органів місцевого самоврядування, громадських організацій та інших посередницьких органів, спрямовану на підшукування роботи особам, що її шукають, а також діяльність останніх по самостійному підшукуванню собі місця роботи»<sup>185</sup>. Більш доречною є позиція С. В. Попова, на думку якого під працевлаштуванням слід розуміти «спосіб сприяння досягненню повної, продуктивної й вільно обраної зайнятості за допомогою надання уповноваженими органами допомоги громадянам у пошуку роботи, а роботодавцям – у підборі необхідних працівників з урахуванням інтересів громадян, роботодавців і держави»<sup>186</sup>. Також С. В. Попов підкреслює, що працевлаштування може здійснюватися у двох основних формах – сприяння громадянам у пошуку роботи; забезпечення роботою. Першою формою є сприяння громадянам у пошуку роботи, що поширюється на всіх громадян, які в пошуку роботи вдаються до сприяння органів з працевлаштування. Друга форма – це забезпечення роботою, що має відношення тільки до окремих категорій осіб (інвалідів, неповнолітніх та інших громадян, які працевлаштовуються у рахунок установлених квот)<sup>187</sup>. Більш коректним є виділення таких організаційно-правових форм працевлаштування, як: 1) самостійне працевлаштування шляхом звернення до роботодавця; 2) звернення до уповноважених суб'єктів з питань сприяння у працевлаштуванні (наприклад, органи зайнятості, кадрові агентства тощо). Окремою специфічною організаційно-правовою формою працевлаштування є працевлаштування осіб, які повною мірою не є конкурентоспроможними на ринку праці (наприклад, особи з інвалідністю, неповнолітні тощо).

### 3.10. Соціальне страхування на випадок безробіття

Сучасний етап розбудови в Україні дієвої моделі зайнятості ґрунтується на основі соціального страхування на випадок безробіття<sup>188</sup>. Це один з основних видів соціального страхування, у межах якого забезпечується реалізація громадянами права на зайнятість та працевлашту-

<sup>185</sup> Безусий В. В. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Харківський нац. ун-т внутрішніх справ / В. В. Безусий. – Х., 2007. – С. 15.

<sup>186</sup> Попов С. В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Ін-т держави і права ім. В. М. Корещького НАН України / С. В. Попов. – К., 2010. – С. 10.

<sup>187</sup> Попов С. В. Вказана праця. – С. 10.

<sup>188</sup> Юровська В. В. Правове регулювання відносин в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / В. В. Юровська. – Х., 2005. – С. 5–7.

вання. Страхування на випадок безробіття здійснюється за принципами: надання державних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав; обов'язковості страхування на випадок безробіття всіх працюючих на умовах трудового договору (контракту) та на інших підставах, передбачених законодавством про працю, за цивільно-правовим договором, військовослужбовців (крім військовослужбовців строкової служби), осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, фізичних осіб – підприємців, а також добровільності такого страхування громадянами України, які працюють за межами України, членами особистого селянського та фермерського господарства, якщо вони не є найманими працівниками; цільового використання коштів страхування на випадок безробіття; солідарності та субсидування; обов'язковості фінансування Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття витрат, пов'язаних з наданням матеріального забезпечення у випадку безробіття та соціальних послуг; паритетності в управлінні страхуванням на випадок безробіття держав, представників застрахованих осіб та роботодавців; диференціації розмірів виплати допомоги по безробіттю залежно від страхового стажу та тривалості безробіття; законодавчого визначення умов і порядку здійснення страхування на випадок безробіття.

За змістом Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» *соціальне страхування на випадок безробіття* – система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття<sup>189</sup>.

Соціальному страхуванню на випадок безробіття підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), цивільно-правового договору, включаючи тих, які проходять альтернативну (невійськову) службу, а також тих, які працюють неповний робочий день або неповний робочий тиждень, та на інших підставах, передбачених трудовим законодавством, військовослужбовці (крім військовослужбовців строкової служби), особи, які забезпечують себе роботою самостійно, та фізичні особи – підприємці. Слід підкреслити, що особам, які підлягають страхуванню на випадок безробіття, видається свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, яке є єдиним для всіх видів соціального страхування.

<sup>189</sup>Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від від 02 березня 2000 року № 1533-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 22. – Ст. 171.

вання. Страхування на випадок безробіття здійснюється за принципами: надання державних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав; обов'язковості страхування на випадок безробіття всіх працюючих на умовах трудового договору (контракту) та на інших підставах, передбачених законодавством про працю, за цивільно-правовим договором, військовослужбовців (крім військовослужбовців строкової служби), осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, фізичних осіб – підприємців, а також добровільності такого страхування громадянами України, які працюють за межами України, членами особистого селянського та фермерського господарства, якщо вони не є найманими працівниками; цільового використання коштів страхування на випадок безробіття; солідарності та субсидування; обов'язковості фінансування Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття витрат, пов'язаних з наданням матеріального забезпечення у випадку безробіття та соціальних послуг; паритетності в управлінні страхуванням на випадок безробіття держав, представників застрахованих осіб та роботодавців; диференціації розмірів виплати допомоги по безробіттю залежно від страхового стажу та тривалості безробіття; законодавчого визначення умов і порядку здійснення страхування на випадок безробіття.

За змістом Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» *соціальне страхування на випадок безробіття* – система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття<sup>189</sup>.

Соціальному страхуванню на випадок безробіття підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), цивільно-правового договору, включаючи тих, які проходять альтернативну (невійськову) службу, а також тих, які працюють неповний робочий день або неповний робочий тиждень, та на інших підставах, передбачених трудовим законодавством, військовослужбовці (крім військовослужбовців строкової служби), особи, які забезпечують себе роботою самостійно, та фізичні особи – підприємці. Слід підкреслити, що особам, які підлягають страхуванню на випадок безробіття, видається свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, яке є єдиним для всіх видів соціального страхування.

<sup>189</sup>Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від від 02 березня 2000 року № 1533-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 22. – Ст. 171.

Крім застрахованих осіб, право на забезпечення та соціальні послуги має також молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і яка потребує сприяння у працевлаштуванні на перше робоче місце у разі реєстрації в установленому порядку відповідних осіб як безробітних. Члени особистого селянського та фермерського господарства, якщо вони не є найманими працівниками, громадяни України, які працюють за межами України та не застраховані в системі соціального страхування на випадок безробіття країни, в якій вони перебувають, мають право на забезпечення за умови сплати страхових внесків, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України. Працюючі пенсіонери у разі звернення до державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні мають право на соціальні послуги щодо пошуку підходящої роботи, перенавчання та підвищення кваліфікації, а також на інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням профілактичні заходи.

Основними видами соціального захисту (забезпечення та соціальних послуг) у системі соціального страхування на випадок безробіття є: допомога по безробіттю, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності; допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні; професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях; профорієнтація; пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації громадських робіт для безробітних; надання роботодавцям, які працевлаштовують окремі вразливі категорії громадян у сфері зайнятості, компенсації; надання роботодавцям – суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних, компенсації у порядку, передбаченому законом; надання громадянам віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, та підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності; інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

Також варто зауважити, що при виникненні страхового ризику Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття може здійснювати заходи, спрямовані на запобіган-

Крім застрахованих осіб, право на забезпечення та соціальні послуги має також молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і яка потребує сприяння у працевлаштуванні на перше робоче місце у разі реєстрації в установленому порядку відповідних осіб як безробітних. Члени особистого селянського та фермерського господарства, якщо вони не є найманими працівниками, громадяни України, які працюють за межами України та не застраховані в системі соціального страхування на випадок безробіття країни, в якій вони перебувають, мають право на забезпечення за умови сплати страхових внесків, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України. Працюючі пенсіонери у разі звернення до державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні мають право на соціальні послуги щодо пошуку підходящої роботи, перенавчання та підвищення кваліфікації, а також на інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням профілактичні заходи.

Основними видами соціального захисту (забезпечення та соціальних послуг) у системі соціального страхування на випадок безробіття є: допомога по безробіттю, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності; допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні; професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях; профорієнтація; пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації громадських робіт для безробітних; надання роботодавцям, які працевлаштовують окремі вразливі категорії громадян у сфері зайнятості, компенсації; надання роботодавцям – суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних, компенсації у порядку, передбаченому законом; надання громадянам віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, та підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності; інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

Також варто зауважити, що при виникненні страхового ризику Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття може здійснювати заходи, спрямовані на запобіган-

ня настанню страхових випадків, у межах коштів, передбачених бюджетом Фонду на такі цілі. До *профілактичних заходів* належать: фінансування витрат роботодавця на оплату праці працівників, яких з метою запобігання вивільненню тимчасово переведено за їх згодою на іншу роботу (до 6 місяців протягом року) за умови збереження за ними основного місця роботи; фінансування витрат роботодавця на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації працівників, щодо яких є загроза вивільнення у зв'язку з реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, тимчасовим припиненням виробництва, за умови збереження за працівниками місця роботи; інші профілактичні заходи, визначені правлінням Фонду.

Страховання на випадок безробіття здійснюється за *принципами*:

1) надання державних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав; 2) обов'язковості страхування на випадок безробіття всіх працюючих на умовах трудового договору (контракту) та на інших підставах, передбачених законодавством про працю, за цивільно-правовим договором, військовослужбовців (крім військовослужбовців строкової служби), осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, фізичних осіб – підприємців, а також добровільності такого страхування громадянами України, які працюють за межами України, членами особистого селянського та фермерського господарства, якщо вони не є найманими працівниками; 3) цільового використання коштів страхування на випадок безробіття; 4) солідарності та субсидування; 5) обов'язковості фінансування Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття витрат, пов'язаних з наданням матеріального забезпечення у випадку безробіття та соціальних послуг в обсягах, передбачених Законом; 6) паритетності в управлінні страхуванням на випадок безробіття держави, представників застрахованих осіб та роботодавців; 7) диференціації розмірів виплати допомоги по безробіттю залежно від страхового стажу та тривалості безробіття.

Розмір і порядок матеріального забезпечення на випадок безробіття залежить від розміру страхових внесків та страхового стажу застрахованої особи, тобто період (строк), протягом якого особа підлягала страхуванню на випадок безробіття та за який щомісяця сплачено нею та роботодавцем страхові внески в сумі не менш як мінімальний страховий внесок, крім випадків, передбачених абзацом другим цієї частини. Період відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, отримання виплат за окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування, крім пенсій (за винятком пенсій по інвалідності) та виплат за страхуванням на випадок безробіття, включається до страхового стажу як період, за який сплачено страхові

ня настанню страхових випадків, у межах коштів, передбачених бюджетом Фонду на такі цілі. До *профілактичних заходів* належать: фінансування витрат роботодавця на оплату праці працівників, яких з метою запобігання вивільненню тимчасово переведено за їх згодою на іншу роботу (до 6 місяців протягом року) за умови збереження за ними основного місця роботи; фінансування витрат роботодавця на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації працівників, щодо яких є загроза вивільнення у зв'язку з реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, тимчасовим припиненням виробництва, за умови збереження за працівниками місця роботи; інші профілактичні заходи, визначені правлінням Фонду.

Страховання на випадок безробіття здійснюється за *принципами*:

1) надання державних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав; 2) обов'язковості страхування на випадок безробіття всіх працюючих на умовах трудового договору (контракту) та на інших підставах, передбачених законодавством про працю, за цивільно-правовим договором, військовослужбовців (крім військовослужбовців строкової служби), осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, фізичних осіб – підприємців, а також добровільності такого страхування громадянами України, які працюють за межами України, членами особистого селянського та фермерського господарства, якщо вони не є найманими працівниками; 3) цільового використання коштів страхування на випадок безробіття; 4) солідарності та субсидування; 5) обов'язковості фінансування Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття витрат, пов'язаних з наданням матеріального забезпечення у випадку безробіття та соціальних послуг в обсягах, передбачених Законом; 6) паритетності в управлінні страхуванням на випадок безробіття держави, представників застрахованих осіб та роботодавців; 7) диференціації розмірів виплати допомоги по безробіттю залежно від страхового стажу та тривалості безробіття.

Розмір і порядок матеріального забезпечення на випадок безробіття залежить від розміру страхових внесків та страхового стажу застрахованої особи, тобто період (строк), протягом якого особа підлягала страхуванню на випадок безробіття та за який щомісяця сплачено нею та роботодавцем страхові внески в сумі не менш як мінімальний страховий внесок, крім випадків, передбачених абзацом другим цієї частини. Період відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, отримання виплат за окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування, крім пенсій (за винятком пенсій по інвалідності) та виплат за страхуванням на випадок безробіття, включається до страхового стажу як період, за який сплачено страхові

внески виходячи з розміру мінімального страхового внеску. До страхового стажу прирівнюється трудовий стаж, набутий працівником за час роботи на умовах трудового договору (контракту) до набрання чинності Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

*Право на допомогу по безробіттю* залежно від страхового стажу мають застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж шість місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Таке право зберігається у разі настання перерви страхового стажу з поважних причин, якщо особа протягом місяця після закінчення цієї перерви зареєструвалась в установленому порядку в державній службі зайнятості як безробітна. Поважними причинами є: навчання у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, клінічній ординатурі, аспірантурі, докторантурі з денною формою навчання; строкова військова служба; здійснення догляду непрацюючою працездатною особою за інвалідом I групи або дитиною-інвалідом віком до 18 років, а також за пенсіонером, який за експертним медичним висновком потребує постійного стороннього догляду, та інші поважні причини, передбачені законодавством України.

Право на допомогу по безробіттю мають також застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування мають страховий стаж менше шести місяців або звільнені з останнього місця роботи з підстав, передбачених статтею 37, пунктами 3, 4, 7 і 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України, особи, зазначені у частині другій статті 6 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», мають право на допомогу по безробіттю у мінімальному розмірі.

Допомога по безробіттю виплачується з 8 дня після реєстрації застрахованої особи в установленому порядку в державній службі зайнятості. Однак особам, зазначеним у частині другій статті 22 цього Закону, допомога по безробіттю виплачується у мінімальному розмірі, який встановлюється правлінням Фонду. Допомога по безробіттю особам, які звільнилися з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин, призначається відповідно до частин першої та другої цієї статті, і її виплата починається з 91-го календарного дня.

Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років, а для осіб, зазна-

внески виходячи з розміру мінімального страхового внеску. До страхового стажу прирівнюється трудовий стаж, набутий працівником за час роботи на умовах трудового договору (контракту) до набрання чинності Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

*Право на допомогу по безробіттю* залежно від страхового стажу мають застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж шість місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Таке право зберігається у разі настання перерви страхового стажу з поважних причин, якщо особа протягом місяця після закінчення цієї перерви зареєструвалась в установленому порядку в державній службі зайнятості як безробітна. Поважними причинами є: навчання у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, клінічній ординатурі, аспірантурі, докторантурі з денною формою навчання; строкова військова служба; здійснення догляду непрацюючою працездатною особою за інвалідом I групи або дитиною-інвалідом віком до 18 років, а також за пенсіонером, який за експертним медичним висновком потребує постійного стороннього догляду, та інші поважні причини, передбачені законодавством України.

Право на допомогу по безробіттю мають також застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування мають страховий стаж менше шести місяців або звільнені з останнього місця роботи з підстав, передбачених статтею 37, пунктами 3, 4, 7 і 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України, особи, зазначені у частині другій статті 6 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», мають право на допомогу по безробіттю у мінімальному розмірі.

Допомога по безробіттю виплачується з 8 дня після реєстрації застрахованої особи в установленому порядку в державній службі зайнятості. Однак особам, зазначеним у частині другій статті 22 цього Закону, допомога по безробіттю виплачується у мінімальному розмірі, який встановлюється правлінням Фонду. Допомога по безробіттю особам, які звільнилися з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин, призначається відповідно до частин першої та другої цієї статті, і її виплата починається з 91-го календарного дня.

Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років, а для осіб, зазна-

чених у частині другій статті 6 цього Закону, – 180 календарних днів. Для осіб передпенсійного віку (за 2 роки до настання права на пенсію) тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 720 календарних днів.

У разі чергового визнання в установленому порядку застрахованої особи безробітною у межах двох років, протягом яких виплачується допомога по безробіттю, тривалість її виплати враховується сумарно. У разі зміни застрахованою особою місця проживання виплата допомоги по безробіттю продовжується після реєстрації її в установленому порядку як безробітного за новим місцем проживання. Допомога по безробіттю може виплачуватися одноразово для організації підприємницької діяльності безробітними, які не можуть бути працевлаштовані у зв'язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи, крім осіб, зазначених у частині другій статті 6 цього Закону. Ця допомога виплачується особам, яким виповнилося 18 років, за їх бажанням.

Застрахованим особам, зазначеним у частині першій статті 22 цього Закону, розмір допомоги по безробіттю визначається у відсотках до їх середньої заробітної плати (доходу), визначеної відповідно до порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого Кабінетом Міністрів України, залежно від страхового стажу: до 2 років – 50 відсотків; від 2 до 6 років – 55 відсотків; від 6 до 10 років – 60 відсотків; понад 10 років – 70 відсотків. Допомога по безробіттю виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру: перші 90 календарних днів – 100 відсотків; протягом наступних 90 календарних днів – 80 відсотків; у подальшому – 70 відсотків.

У середньомісячну заробітну плату (дохід) для обчислення допомоги по безробіттю включаються всі види виплат, на які нараховувалися страхові внески, які підтверджуються даними Єдиного державного реєстру застрахованих осіб Пенсійного фонду України. Допомога по безробіттю не може перевищувати чотирикратного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого законом.

Одноразова виплата допомоги по безробіттю для організації безробітним підприємницької діяльності здійснюється у розмірі допомоги по безробіттю, нарахованої відповідно до цієї статті, у розрахунку на рік. Порядок надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності, встановлюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення, за погодженням з правлінням Фонду.

чених у частині другій статті 6 цього Закону, – 180 календарних днів. Для осіб передпенсійного віку (за 2 роки до настання права на пенсію) тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 720 календарних днів.

У разі чергового визнання в установленому порядку застрахованої особи безробітною у межах двох років, протягом яких виплачується допомога по безробіттю, тривалість її виплати враховується сумарно. У разі зміни застрахованою особою місця проживання виплата допомоги по безробіттю продовжується після реєстрації її в установленому порядку як безробітного за новим місцем проживання. Допомога по безробіттю може виплачуватися одноразово для організації підприємницької діяльності безробітними, які не можуть бути працевлаштовані у зв'язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи, крім осіб, зазначених у частині другій статті 6 цього Закону. Ця допомога виплачується особам, яким виповнилося 18 років, за їх бажанням.

Застрахованим особам, зазначеним у частині першій статті 22 цього Закону, розмір допомоги по безробіттю визначається у відсотках до їх середньої заробітної плати (доходу), визначеної відповідно до порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого Кабінетом Міністрів України, залежно від страхового стажу: до 2 років – 50 відсотків; від 2 до 6 років – 55 відсотків; від 6 до 10 років – 60 відсотків; понад 10 років – 70 відсотків. Допомога по безробіттю виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру: перші 90 календарних днів – 100 відсотків; протягом наступних 90 календарних днів – 80 відсотків; у подальшому – 70 відсотків.

У середньомісячну заробітну плату (дохід) для обчислення допомоги по безробіттю включаються всі види виплат, на які нараховувалися страхові внески, які підтверджуються даними Єдиного державного реєстру застрахованих осіб Пенсійного фонду України. Допомога по безробіттю не може перевищувати чотирикратного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого законом.

Одноразова виплата допомоги по безробіттю для організації безробітним підприємницької діяльності здійснюється у розмірі допомоги по безробіттю, нарахованої відповідно до цієї статті, у розрахунку на рік. Порядок надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності, встановлюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення, за погодженням з правлінням Фонду.

Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» передбачені *підстави для припинення, скорочення чи відкладення виплат* матеріального забезпечення на випадок безробіття. Виплата допомоги по безробіттю *припиняється* у разі: 1) працевлаштування безробітного; 2) поновлення безробітного на роботі за рішенням суду; 3) вступу до навчального закладу на навчання з відривом від виробництва; 4) відрахування з навчального закладу; 5) призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу; 6) набрання законної сили вироком суду про позбавлення волі безробітного або направлення його за рішенням суду на примусове лікування; 7) призначення чи отримання права на призначення пенсії за віком, у тому числі на пільгових умовах, пенсії за вислугу років або досягнення особою встановленого законом пенсійного віку; 8) призначення виплати на підставі документів, що містять неправдиві відомості; 9) подання письмової заяви про бажання здійснювати догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку; 10) подання письмової заяви про відмову від послуг державної служби зайнятості; 11) зміни місця проживання; 12) закінчення строку їх виплати; 13) зняття з обліку за невідвідування без поважних причин державної служби зайнятості 30 і більше календарних днів; 14) відмови безробітного від двох пропозицій підходящої роботи або від двох пропозицій проходження професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості, у тому числі осіб, які вперше шукають роботу та не мають професії (спеціальності); 15) відмови від роботи за спеціальністю, професією, набутою після професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості; 16) смерті безробітного.

Виплата допомоги по безробіттю припиняється на період призначення безробітній жінці допомоги по вагітності та пологах, допомоги по догляду безробітним за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Законом також передбачено, що відповідна виплата у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації відкладається на строк, що дорівнює періоду, протягом якого застрахованій особі відповідно до законів надається вихідна допомога або інші виплати при звільненні з підприємств, установ і організацій або закінченні строку повноважень за виборною посадою, що забезпечують часткову або тимчасову компенсацію втраченого заробітку.

Тривалість виплати допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації *скорочується* на строк до 90 календарних днів у разі: 1) звільнення з останнього місця роботи за власним бажанням без по-

Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» передбачені *підстави для припинення, скорочення чи відкладення виплат* матеріального забезпечення на випадок безробіття. Виплата допомоги по безробіттю *припиняється* у разі: 1) працевлаштування безробітного; 2) поновлення безробітного на роботі за рішенням суду; 3) вступу до навчального закладу на навчання з відривом від виробництва; 4) відрахування з навчального закладу; 5) призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу; 6) набрання законної сили вироком суду про позбавлення волі безробітного або направлення його за рішенням суду на примусове лікування; 7) призначення чи отримання права на призначення пенсії за віком, у тому числі на пільгових умовах, пенсії за вислугу років або досягнення особою встановленого законом пенсійного віку; 8) призначення виплати на підставі документів, що містять неправдиві відомості; 9) подання письмової заяви про бажання здійснювати догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку; 10) подання письмової заяви про відмову від послуг державної служби зайнятості; 11) зміни місця проживання; 12) закінчення строку їх виплати; 13) зняття з обліку за невідвідування без поважних причин державної служби зайнятості 30 і більше календарних днів; 14) відмови безробітного від двох пропозицій підходящої роботи або від двох пропозицій проходження професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості, у тому числі осіб, які вперше шукають роботу та не мають професії (спеціальності); 15) відмови від роботи за спеціальністю, професією, набутою після професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості; 16) смерті безробітного.

Виплата допомоги по безробіттю припиняється на період призначення безробітній жінці допомоги по вагітності та пологах, допомоги по догляду безробітним за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Законом також передбачено, що відповідна виплата у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації відкладається на строк, що дорівнює періоду, протягом якого застрахованій особі відповідно до законів надається вихідна допомога або інші виплати при звільненні з підприємств, установ і організацій або закінченні строку повноважень за виборною посадою, що забезпечують часткову або тимчасову компенсацію втраченого заробітку.

Тривалість виплати допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації *скорочується* на строк до 90 календарних днів у разі: 1) звільнення з останнього місця роботи за власним бажанням без по-

важних причин або за угодою сторін (на 90 календарних днів); 2) звільнення з останнього місця роботи з підстав, передбачених статтею 37, пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України (на 90 календарних днів); 3) приховування відомостей про працевлаштування на тимчасову роботу (у тому числі за межами України) або здійснення іншої діяльності за винагороду в період одержання допомоги по безробіттю; 4) порушення умов і строку реєстрації та перереєстрації як безробітного, а також недотримання рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню; 5) перереєстрації безробітного, який був знятий з обліку за невідвідування державної служби зайнятості більше 30 календарних днів без поважних причин та не сприяв своєму працевлаштуванню; 6) припинення без поважних причин професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості.

Суми матеріального забезпечення на випадок безробіття, що належать безробітному відповідно до цього Закону і залишилися недоодержаними у зв'язку з його смертю, виплачуються непрацездатним особам, які перебували на утриманні померлого або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання.

### 3.11. Правовий статус безробітного у трудовому праві

Сучасна модель зайнятості та працевлаштування в Україні передбачає надання підтримки особам, які втратили роботу та визнані у встановленому порядку безробітними. Адже, як доречно зазначається в юридичній літературі, безробіття – це явище, притаманне будь-якій сучасній державі. Водночас це негативне явище, яке завдає велику шкоду суспільству, державі та окремій особі, з яким кожна держава повинна боротися, застосовуючи як правові, так і економічні й соціальні механізми. Багато людей, які залишились без роботи, зазнають психологічного шоку: насамперед страждає їхня людська гідність, оскільки вони відчують себе непотрібними суспільству та сім'ї<sup>190</sup>. Доречно наголосити, що чисельність безробітних в Україні за підсумками січня 2016 року підвищилася до 508,6 тис. з 490,8 тис. осіб, зареєстрованих наприкінці 2015 року. За даними Держстату, це як і раніше становить 1,9% працездатного населення<sup>191</sup>.

<sup>190</sup>Попов С. В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: автореф. дис. ... докт юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України / С. В. Попов. – К., 2010. – С. 14.

<sup>191</sup>В Україні увеличилось число безработных: Електронний ресурс: Режим доступу: <http://www.segodnya.ua/economics/enews/v-ukraine-uvlichilos-chislo-bezrobotnyh-692390.html>.

важних причин або за угодою сторін (на 90 календарних днів); 2) звільнення з останнього місця роботи з підстав, передбачених статтею 37, пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України (на 90 календарних днів); 3) приховування відомостей про працевлаштування на тимчасову роботу (у тому числі за межами України) або здійснення іншої діяльності за винагороду в період одержання допомоги по безробіттю; 4) порушення умов і строку реєстрації та перереєстрації як безробітного, а також недотримання рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню; 5) перереєстрації безробітного, який був знятий з обліку за невідвідування державної служби зайнятості більше 30 календарних днів без поважних причин та не сприяв своєму працевлаштуванню; 6) припинення без поважних причин професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості.

Суми матеріального забезпечення на випадок безробіття, що належать безробітному відповідно до цього Закону і залишилися недоодержаними у зв'язку з його смертю, виплачуються непрацездатним особам, які перебували на утриманні померлого або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання.

### 3.11. Правовий статус безробітного у трудовому праві

Сучасна модель зайнятості та працевлаштування в Україні передбачає надання підтримки особам, які втратили роботу та визнані у встановленому порядку безробітними. Адже, як доречно зазначається в юридичній літературі, безробіття – це явище, притаманне будь-якій сучасній державі. Водночас це негативне явище, яке завдає велику шкоду суспільству, державі та окремій особі, з яким кожна держава повинна боротися, застосовуючи як правові, так і економічні й соціальні механізми. Багато людей, які залишились без роботи, зазнають психологічного шоку: насамперед страждає їхня людська гідність, оскільки вони відчують себе непотрібними суспільству та сім'ї<sup>190</sup>. Доречно наголосити, що чисельність безробітних в Україні за підсумками січня 2016 року підвищилася до 508,6 тис. з 490,8 тис. осіб, зареєстрованих наприкінці 2015 року. За даними Держстату, це як і раніше становить 1,9% працездатного населення<sup>191</sup>.

<sup>190</sup>Попов С. В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: автореф. дис. ... докт юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України / С. В. Попов. – К., 2010. – С. 14.

<sup>191</sup>В Україні увеличилось число безработных: Електронний ресурс: Режим доступу: <http://www.segodnya.ua/economics/enews/v-ukraine-uvlichilos-chislo-bezrobotnyh-692390.html>.



Закон України «Про зайнятість населення» (ст. 1) передбачає, що *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. Отже, основними ознаками безробітного є такі: 1) фізична особа віком від 15 до 70 років; 2) відсутність роботи та заробітку або інших доходів для існування; 3) готовність приступити до роботи; 4) належним чином зареєстрована у статусі безробітного.

Варто зауважити, що *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) інвалід, який не досяг встановленого пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу; 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. Такий статус надається особам за їх особистою заявою у разі відсутності підходящої роботи з першого дня реєстрації у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, незалежно від зареєстрованого місця проживання чи місця перебування.

До *основних прав безробітного* можна віднести наступні: 1) безоплатне одержання від територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції: послуг з пошуку підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, в тому числі на громадські та інші роботи тимчасового характеру; консультаційних, інформаційних та профорієнтаційних послуг з метою обрання або зміни виду діяльності (професії); інформації про свої права та обов'язки як безробітного; відомостей про себе, які містяться в Єдиній інформаційно-аналітичній системі; 2) матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги; 3) збереження права на виплату допомоги по безробіттю на період участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру (тривалістю до 180 днів, зокрема у разі заміщення тимчасово відсутнього працівника) у розмірах, встановлених до укладення ними строкового трудового договору на участь у таких роботах; 4) оскарження, у тому числі до суду, дій або бездіяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, їх посадових осіб, що призвели до порушення прав щодо зайнятості особи.

Закон України «Про зайнятість населення» (ст. 1) передбачає, що *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. Отже, основними ознаками безробітного є такі: 1) фізична особа віком від 15 до 70 років; 2) відсутність роботи та заробітку або інших доходів для існування; 3) готовність приступити до роботи; 4) належним чином зареєстрована у статусі безробітного.

Варто зауважити, що *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) інвалід, який не досяг встановленого пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу; 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. Такий статус надається особам за їх особистою заявою у разі відсутності підходящої роботи з першого дня реєстрації у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, незалежно від зареєстрованого місця проживання чи місця перебування.

До *основних прав безробітного* можна віднести наступні: 1) безоплатне одержання від територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції: послуг з пошуку підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, в тому числі на громадські та інші роботи тимчасового характеру; консультаційних, інформаційних та профорієнтаційних послуг з метою обрання або зміни виду діяльності (професії); інформації про свої права та обов'язки як безробітного; відомостей про себе, які містяться в Єдиній інформаційно-аналітичній системі; 2) матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги; 3) збереження права на виплату допомоги по безробіттю на період участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру (тривалістю до 180 днів, зокрема у разі заміщення тимчасово відсутнього працівника) у розмірах, встановлених до укладення ними строкового трудового договору на участь у таких роботах; 4) оскарження, у тому числі до суду, дій або бездіяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, їх посадових осіб, що призвели до порушення прав щодо зайнятості особи.

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 зареєстрована як безробітний. Під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці. Для осіб, які не мають професії (спеціальності) і вперше шукають роботу, підходящою вважається така, що потребує первинної професійної підготовки, зокрема безпосередньо на робочому місці, а для осіб, які бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю, що перевищує шість місяців, підходящою вважається робота за професією останнього місяця роботи або робота з проходженням попередньої перепідготовки за новою професією (спеціальністю) за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

*Допомога по частковому безробіттю* надається територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин у разі, коли: зупинення (скорочення) виробництва на підприємстві або в цеху, дільниці із замкнутим циклом виробництва (структурний підрозділ підприємства, в якому здійснюються всі етапи технологічного процесу з виробництва певного виду продукції у межах такого підрозділу), що має невідворотний та тимчасовий характер, триває не менше трьох місяців і не перевищує шести місяців, не залежить від працівників та роботодавця, охопило не менш як 20 відсотків чисельності працівників підприємства або цеху, дільниці, в яких скорочення робочого часу становить 30 і більше відсотків на місяць; зупинення (скорочення) виробництва та тривалості робочого часу працівників є вимушеним, оскільки вичерпано всі можливі заходи запобігання йому, що підтверджується узгодженим рішенням роботодавця та виборним органом профспілкової організації, з якою укладено колективний договір, за результатами консультацій між ними. Про можливе зупинення (скорочення) виробництва роботодавець зобов'язаний повідомляти територіальний орган письмово за формою та у строки,

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 зареєстрована як безробітний. Під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці. Для осіб, які не мають професії (спеціальності) і вперше шукають роботу, підходящою вважається така, що потребує первинної професійної підготовки, зокрема безпосередньо на робочому місці, а для осіб, які бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю, що перевищує шість місяців, підходящою вважається робота за професією останнього місяця роботи або робота з проходженням попередньої перепідготовки за новою професією (спеціальністю) за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

*Допомога по частковому безробіттю* надається територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин у разі, коли: зупинення (скорочення) виробництва на підприємстві або в цеху, дільниці із замкнутим циклом виробництва (структурний підрозділ підприємства, в якому здійснюються всі етапи технологічного процесу з виробництва певного виду продукції у межах такого підрозділу), що має невідворотний та тимчасовий характер, триває не менше трьох місяців і не перевищує шести місяців, не залежить від працівників та роботодавця, охопило не менш як 20 відсотків чисельності працівників підприємства або цеху, дільниці, в яких скорочення робочого часу становить 30 і більше відсотків на місяць; зупинення (скорочення) виробництва та тривалості робочого часу працівників є вимушеним, оскільки вичерпано всі можливі заходи запобігання йому, що підтверджується узгодженим рішенням роботодавця та виборним органом профспілкової організації, з якою укладено колективний договір, за результатами консультацій між ними. Про можливе зупинення (скорочення) виробництва роботодавець зобов'язаний повідомляти територіальний орган письмово за формою та у строки,

визначені центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Право на допомогу по частковому безробіттю мають застраховані особи, які протягом 12 місяців, що передували місяцю, в якому почалося скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу, працювали не менше шести календарних місяців, сплачували страхові внески та у яких скорочення тривалості робочого часу становить 50 і більше відсотків на місяць. Допомога по частковому безробіттю не надається у разі, коли: 1) зупинення (скорочення) виробництва носить сезонний характер або виникає виключно з організаційно-виробничих причин; 2) є можливість працевлаштування (тимчасового переведення) працівників на період зупинення (скорочення) виробництва на інших дільницях, у цехах; 3) працівник: відмовився від працевлаштування (тимчасового переведення) на підходящу роботу на підприємстві з повним робочим днем (тижнем); працює на підприємстві за сумісництвом; проходить альтернативну (невійськову) службу.

Допомога по частковому безробіттю встановлюється за кожну годину, на яку працівникові було скорочено передбачену законодавством тривалість робочого часу, із розрахунку двох третин тарифної ставки (окладу), встановленої працівникові відповідного розряду. Розмір допомоги визначається під час затвердження бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, виходячи з фінансових можливостей, і не може перевищувати прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом. Виплата працівникам допомоги по частковому безробіттю здійснюється підприємством з першого дня скорочення тривалості їх робочого часу за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у межах строку зупинення (скорочення) виробництва, але не більше 180 календарних днів протягом року. У разі порушення гарантій зайнятості осіб, яким виплачувалася допомога по частковому безробіттю (розірвання трудового договору протягом шести місяців (якщо допомога виплачувалася менше ніж 180 календарних днів – протягом періоду, що дорівнює періоду виплати допомоги), з дня закінчення виплати допомоги з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40, пунктом 1 статті 36, частиною третьою статті 38 Кодексу законів України про працю, кошти повертаються в повному обсязі до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Підприємство не може звернутися за наступним одержанням з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття коштів для виплати працівникам допомоги по част-

визначені центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Право на допомогу по частковому безробіттю мають застраховані особи, які протягом 12 місяців, що передували місяцю, в якому почалося скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу, працювали не менше шести календарних місяців, сплачували страхові внески та у яких скорочення тривалості робочого часу становить 50 і більше відсотків на місяць. Допомога по частковому безробіттю не надається у разі, коли: 1) зупинення (скорочення) виробництва носить сезонний характер або виникає виключно з організаційно-виробничих причин; 2) є можливість працевлаштування (тимчасового переведення) працівників на період зупинення (скорочення) виробництва на інших дільницях, у цехах; 3) працівник: відмовився від працевлаштування (тимчасового переведення) на підходящу роботу на підприємстві з повним робочим днем (тижнем); працює на підприємстві за сумісництвом; проходить альтернативну (невійськову) службу.

Допомога по частковому безробіттю встановлюється за кожну годину, на яку працівникові було скорочено передбачену законодавством тривалість робочого часу, із розрахунку двох третин тарифної ставки (окладу), встановленої працівникові відповідного розряду. Розмір допомоги визначається під час затвердження бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, виходячи з фінансових можливостей, і не може перевищувати прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом. Виплата працівникам допомоги по частковому безробіттю здійснюється підприємством з першого дня скорочення тривалості їх робочого часу за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у межах строку зупинення (скорочення) виробництва, але не більше 180 календарних днів протягом року. У разі порушення гарантій зайнятості осіб, яким виплачувалася допомога по частковому безробіттю (розірвання трудового договору протягом шести місяців (якщо допомога виплачувалася менше ніж 180 календарних днів – протягом періоду, що дорівнює періоду виплати допомоги), з дня закінчення виплати допомоги з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40, пунктом 1 статті 36, частиною третьою статті 38 Кодексу законів України про працю, кошти повертаються в повному обсязі до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Підприємство не може звернутися за наступним одержанням з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття коштів для виплати працівникам допомоги по част-

ковому безробіттю раніше ніж через рік після закінчення строку виплати допомоги по частковому безробіттю.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (ст. 22) передбачає, що *право на допомогу по безробіттю* з восьмого дня після реєстрації застрахованої особи в установленому порядку в державній службі зайнятості та залежно від страхового стажу мають застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж шість місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування мають страховий стаж менше шести місяців або звільнені з останнього місяця роботи з підстав, передбачених пунктами 3, 4, 7 і 8 ст. 40, ст.ст. 41 і 45 КЗпП України мають право на допомогу по безробіттю у мінімальному розмірі. Принагідно відзначити, що застрахованим особам розмір допомоги по безробіттю визначається у відсотках до їх середньої заробітної плати (доходу) залежно від страхового стажу: до 2 років – 50 відсотків; від 2 до 6 років – 55 відсотків; від 6 до 10 років – 60 відсотків; понад 10 років – 70 відсотків. Допомога по безробіттю виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру: перші 90 календарних днів – 100 відсотків; протягом наступних 90 календарних днів – 80 відсотків; у подальшому – 70 відсотків.

Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (ст. 18-1) передбачає, що інвалід, який не досяг пенсійного віку, не працює, але бажає працювати, має право бути зареєстрованим у державній службі зайнятості як безробітний. Рішення про визнання інваліда безробітним і взяття його на облік для працевлаштування приймається центром зайнятості за місцем проживання інваліда на підставі поданих ним рекомендації МСЕК та інших, передбачених законодавством документів. Державна служба зайнятості здійснює пошук підходящої роботи відповідно до рекомендацій МСЕК, наявних у інваліда кваліфікації та знань, з урахуванням його побажань, а також може за рахунок Фонду соціального захисту інвалідів надавати дотацію роботодавцям на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, а також проводити професійну підготовку, підвищення кваліфікації і перепідготовку.

До *основних обов'язків безробітного* слід віднести наступні: 1) самостійно або за сприяння територіальних органів центрального ор-

ковому безробіттю раніше ніж через рік після закінчення строку виплати допомоги по частковому безробіттю.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (ст. 22) передбачає, що *право на допомогу по безробіттю* з восьмого дня після реєстрації застрахованої особи в установленому порядку в державній службі зайнятості та залежно від страхового стажу мають застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж шість місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування мають страховий стаж менше шести місяців або звільнені з останнього місяця роботи з підстав, передбачених пунктами 3, 4, 7 і 8 ст. 40, ст.ст. 41 і 45 КЗпП України мають право на допомогу по безробіттю у мінімальному розмірі. Принагідно відзначити, що застрахованим особам розмір допомоги по безробіттю визначається у відсотках до їх середньої заробітної плати (доходу) залежно від страхового стажу: до 2 років – 50 відсотків; від 2 до 6 років – 55 відсотків; від 6 до 10 років – 60 відсотків; понад 10 років – 70 відсотків. Допомога по безробіттю виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру: перші 90 календарних днів – 100 відсотків; протягом наступних 90 календарних днів – 80 відсотків; у подальшому – 70 відсотків.

Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (ст. 18-1) передбачає, що інвалід, який не досяг пенсійного віку, не працює, але бажає працювати, має право бути зареєстрованим у державній службі зайнятості як безробітний. Рішення про визнання інваліда безробітним і взяття його на облік для працевлаштування приймається центром зайнятості за місцем проживання інваліда на підставі поданих ним рекомендації МСЕК та інших, передбачених законодавством документів. Державна служба зайнятості здійснює пошук підходящої роботи відповідно до рекомендацій МСЕК, наявних у інваліда кваліфікації та знань, з урахуванням його побажань, а також може за рахунок Фонду соціального захисту інвалідів надавати дотацію роботодавцям на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, а також проводити професійну підготовку, підвищення кваліфікації і перепідготовку.

До *основних обов'язків безробітного* слід віднести наступні: 1) самостійно або за сприяння територіальних органів центрального ор-

гану виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, здійснювати активний пошук роботи, який полягає у житті цілеспрямованих заходів до працевлаштування, зокрема взяття участі у конкурсних доборах роботодавців; 2) відвідувати територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в якому він зареєстрований як безробітний у визначений і погоджений з ним час, але не рідше ніж один раз на тридцять календарних днів; 3) дотримуватися письмових індивідуальних рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню, зокрема брати участь у заходах, пов'язаних із сприянням забезпеченню зайнятості населення; 4) інформувати територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, протягом трьох робочих днів про обставини припинення реєстрації. Відповідальність за достовірність поданих до територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, даних та документів, на підставі яких приймається рішення щодо реєстрації безробітного та призначення матеріального забезпечення, надання соціальних послуг, покладається на зареєстрованого безробітного.

*Припинення реєстрації безробітного* провадиться з таких підстав, як: 1) зайнятості особи; 2) поновлення на роботі за рішенням суду, що набрало законної сили; 3) подання безробітним особисто письмової заяви про зняття його з реєстрації як безробітного або відмови від її послуг; 4) дворазової відмови від пропонування підходящої роботи, а для безробітного, який вперше шукає роботу та не має професії (спеціальності), дворазової відмови від пропонування проходження професійного навчання; 5) дворазової відмови від пропонування підходящої роботи за професією (спеціальністю), набутою за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції; 6) припинення професійного навчання за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, без поважних причин; 7) невідвідування без поважних причин територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, протягом 30 робочих днів з дати прийняття рішення про таке відвідування (наявність поважних причин підтверджується відповідними документами); 8) встановлення факту подання особою недостовірних даних та документів, на підставі яких було прийнято рішення про надання їй статусу

гану виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, здійснювати активний пошук роботи, який полягає у житті цілеспрямованих заходів до працевлаштування, зокрема взяття участі у конкурсних доборах роботодавців; 2) відвідувати територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в якому він зареєстрований як безробітний у визначений і погоджений з ним час, але не рідше ніж один раз на тридцять календарних днів; 3) дотримуватися письмових індивідуальних рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню, зокрема брати участь у заходах, пов'язаних із сприянням забезпеченню зайнятості населення; 4) інформувати територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, протягом трьох робочих днів про обставини припинення реєстрації. Відповідальність за достовірність поданих до територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, даних та документів, на підставі яких приймається рішення щодо реєстрації безробітного та призначення матеріального забезпечення, надання соціальних послуг, покладається на зареєстрованого безробітного.

*Припинення реєстрації безробітного* провадиться з таких підстав, як: 1) зайнятості особи; 2) поновлення на роботі за рішенням суду, що набрало законної сили; 3) подання безробітним особисто письмової заяви про зняття його з реєстрації як безробітного або відмови від її послуг; 4) дворазової відмови від пропонування підходящої роботи, а для безробітного, який вперше шукає роботу та не має професії (спеціальності), дворазової відмови від пропонування проходження професійного навчання; 5) дворазової відмови від пропонування підходящої роботи за професією (спеціальністю), набутою за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції; 6) припинення професійного навчання за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, без поважних причин; 7) невідвідування без поважних причин територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, протягом 30 робочих днів з дати прийняття рішення про таке відвідування (наявність поважних причин підтверджується відповідними документами); 8) встановлення факту подання особою недостовірних даних та документів, на підставі яких було прийнято рішення про надання їй статусу

безробітного, призначення (виплати) матеріального забезпечення на випадок безробіття та надання соціальних послуг; 9) встановлення факту виконання безробітним оплачуваної роботи (надання послуг); 10) набрання законної сили вироком суду про засудження особи до позбавлення волі, обмеження волі, арешту (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням); 11) вступу на навчання за денною формою; 12) призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу; 13) досягнення особою встановленого пенсійного віку або призначення пенсії на пільгових умовах, або за вислугу років; 14) подання заяви про бажання здійснювати догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку або тривалістю, визначеною у медичному висновку; 15) смерті безробітного або визнання його за рішенням суду померлим, безвісно відсутнім, недієздатним чи обмежено дієздатним; 16) з дня видачі довідки до акта огляду медико-соціальною експертною комісією з висновками про визнання особи нездатною до трудової діяльності; 17) з інших підстав, передбачених порядком реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних.

### **3.12. Відповідальність за порушення законодавства з питань зайнятості населення**

Державний контроль за додержанням законодавства про зайнятість населення здійснює уповноважений орган з реалізації державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення та центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в межах їх повноважень. Громадський контроль у сфері зайнятості населення здійснюють професійні спілки та їх об'єднання, роботодавці та їх об'єднання.

Чинним законодавством України передбачено не лише права, гарантії та обов'язки сторін у відносинах щодо зайнятості та працевлаштування, а й відповідальність за порушення вимог законодавства. В теорії трудового права прийнято виділяти матеріальну та дисциплінарну відповідальність як види трудової відповідальності. Крім того, порушення норм трудового законодавства можуть мати ознаки правопорушень, за які передбачається адміністративна та кримінальна відповідальність.

Останні зміни у законодавстві України в сфері зайнятості і працевлаштування свідчать про тенденції щодо посилення відповідальності за порушення встановлених правових норм з означених питань. Серед но-

безробітного, призначення (виплати) матеріального забезпечення на випадок безробіття та надання соціальних послуг; 9) встановлення факту виконання безробітним оплачуваної роботи (надання послуг); 10) набрання законної сили вироком суду про засудження особи до позбавлення волі, обмеження волі, арешту (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням); 11) вступу на навчання за денною формою; 12) призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу; 13) досягнення особою встановленого пенсійного віку або призначення пенсії на пільгових умовах, або за вислугу років; 14) подання заяви про бажання здійснювати догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку або тривалістю, визначеною у медичному висновку; 15) смерті безробітного або визнання його за рішенням суду померлим, безвісно відсутнім, недієздатним чи обмежено дієздатним; 16) з дня видачі довідки до акта огляду медико-соціальною експертною комісією з висновками про визнання особи нездатною до трудової діяльності; 17) з інших підстав, передбачених порядком реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних.

### **3.12. Відповідальність за порушення законодавства з питань зайнятості населення**

Державний контроль за додержанням законодавства про зайнятість населення здійснює уповноважений орган з реалізації державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення та центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в межах їх повноважень. Громадський контроль у сфері зайнятості населення здійснюють професійні спілки та їх об'єднання, роботодавці та їх об'єднання.

Чинним законодавством України передбачено не лише права, гарантії та обов'язки сторін у відносинах щодо зайнятості та працевлаштування, а й відповідальність за порушення вимог законодавства. В теорії трудового права прийнято виділяти матеріальну та дисциплінарну відповідальність як види трудової відповідальності. Крім того, порушення норм трудового законодавства можуть мати ознаки правопорушень, за які передбачається адміністративна та кримінальна відповідальність.

Останні зміни у законодавстві України в сфері зайнятості і працевлаштування свідчать про тенденції щодо посилення відповідальності за порушення встановлених правових норм з означених питань. Серед но-

вел прийнятих змін до законодавства треба назвати запровадження більш жорстких санкцій за неформальний характер зайнятості, що має наслідком порушення прав працівників у сфері соціального захисту, зокрема щодо пенсійного забезпечення, захисту від безробіття, а також у сфері соціально-трудова гарантії щодо відпусток, забезпечення у випадку тимчасової втрати працездатності тощо. Варто зазначити, що суб'єктами юридичної відповідальності є як посадові особи роботодавців, так і самі роботодавці як юридичні особи.

Посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством. Так, згідно з положеннями статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною третьою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, від однієї тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Разом з тим, статтею 265 КЗпП України передбачено відповідальність роботодавців. Так, юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі: 1) фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення; 2) порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про

вел прийнятих змін до законодавства треба назвати запровадження більш жорстких санкцій за неформальний характер зайнятості, що має наслідком порушення прав працівників у сфері соціального захисту, зокрема щодо пенсійного забезпечення, захисту від безробіття, а також у сфері соціально-трудова гарантії щодо відпусток, забезпечення у випадку тимчасової втрати працездатності тощо. Варто зазначити, що суб'єктами юридичної відповідальності є як посадові особи роботодавців, так і самі роботодавці як юридичні особи.

Посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством. Так, згідно з положеннями статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною третьою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, від однієї тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Разом з тим, статтею 265 КЗпП України передбачено відповідальність роботодавців. Так, юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі: 1) фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення; 2) 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; 3) недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення; 4) порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим – четвертим частини другої цієї статті – у розмірі мінімальної заробітної плати.

Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 ГК України. Штрафи, зазначені у частині другій цієї статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Штрафи, зазначені в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації. Виконання постанови центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, покладається на Державну виконавчу службу. Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

Законодавство також передбачає посилені фінансові санкції за порушення норм щодо працевлаштування, зокрема суб'єктами, які надають посередницькі послуги з пошуку роботи, за відмову у працевлаштуванні окремих категорій осіб, наприклад, інвалідів, за застосування праці іноземців без відповідного дозволу тощо. Так, статтею 53 Закону України «Про зайнятість населення» встановлено, що:

1) у разі невиконання роботодавцем протягом року квоти для працевлаштування громадян, зазначених у частині першій статті 14 цього Закону, з нього стягується штраф за кожну необґрунтовану відмову у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

2) у разі провадження суб'єктом господарювання діяльності з надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном без

працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення; 3) недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення; 4) порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим – четвертим частини другої цієї статті – у розмірі мінімальної заробітної плати.

Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 ГК України. Штрафи, зазначені у частині другій цієї статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Штрафи, зазначені в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації. Виконання постанови центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, покладається на Державну виконавчу службу. Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

Законодавство також передбачає посилені фінансові санкції за порушення норм щодо працевлаштування, зокрема суб'єктами, які надають посередницькі послуги з пошуку роботи, за відмову у працевлаштуванні окремих категорій осіб, наприклад, інвалідів, за застосування праці іноземців без відповідного дозволу тощо. Так, статтею 53 Закону України «Про зайнятість населення» встановлено, що:

1) у разі невиконання роботодавцем протягом року квоти для працевлаштування громадян, зазначених у частині першій статті 14 цього Закону, з нього стягується штраф за кожну необґрунтовану відмову у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

2) у разі провадження суб'єктом господарювання діяльності з надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном без



отримання відповідної ліцензії або наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця без отримання відповідного дозволу стягується штраф у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

3) у разі неподання або порушення порядку подання суб'єктом господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, відповідно до цього Закону відомостей про працевлаштованих ним осіб стягується штраф у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

4) у разі застосування роботодавцем праці іноземців або осіб без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця: на умовах трудового або іншого договору без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства, стягується штраф за кожну особу у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення; на інших умовах, ніж ті, що передбачені зазначеним дозволом, або іншим роботодавцем, стягується штраф за кожну особу у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

5) у разі неподання або порушення роботодавцем устанавленого порядку подання даних щодо запланованого масового вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення, стягується штраф у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

б) у разі порушення суб'єктом господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, вимог частини другої статті 37 цього Закону, тобто надання таких послуг на платній основі, стягується штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

7) у разі порушення суб'єктом господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, вимог цього Закону та Закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності»<sup>192</sup> стягується штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

<sup>192</sup> Про ліцензування певних видів господарської діяльності: Закон України від 2 березня 2015 року № 222-VIII // Відомості Верховної ради України. – 2015. – № 23. – Ст. 158.

отримання відповідної ліцензії або наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця без отримання відповідного дозволу стягується штраф у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

3) у разі неподання або порушення порядку подання суб'єктом господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, відповідно до цього Закону відомостей про працевлаштованих ним осіб стягується штраф у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

4) у разі застосування роботодавцем праці іноземців або осіб без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця: на умовах трудового або іншого договору без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства, стягується штраф за кожну особу у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення; на інших умовах, ніж ті, що передбачені зазначеним дозволом, або іншим роботодавцем, стягується штраф за кожну особу у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

5) у разі неподання або порушення роботодавцем устанавленого порядку подання даних щодо запланованого масового вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення, стягується штраф у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

б) у разі порушення суб'єктом господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, вимог частини другої статті 37 цього Закону, тобто надання таких послуг на платній основі, стягується штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

7) у разі порушення суб'єктом господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, вимог цього Закону та Закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності»<sup>192</sup> стягується штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

<sup>192</sup> Про ліцензування певних видів господарської діяльності: Закон України від 2 березня 2015 року № 222-VIII // Відомості Верховної ради України. – 2015. – № 23. – Ст. 158.

У разі несплати (відмови від сплати) протягом місяця передбачених цією статтею штрафів їх стягнення здійснюється в судовому порядку. Суми штрафів, зазначених у частинах другій, п'ятій та шостій цієї статті, зараховуються до бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, а ті, що зазначені у частинах третій, четвертій, сьомій та восьмій, – до державного бюджету.

Посадові особи суб'єкта господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, які порушили вимоги законодавства під час надання таких послуг, несуть відповідальність згідно із законодавством. Невиконання суб'єктом господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, вимог законодавства під час надання таких послуг є підставою для прийняття рішення про припинення діяльності або анулювання ліцензії органом ліцензування.

#### Контрольні завдання та запитання до цього розділу:

1. Визначте місце соціального партнерства у трудовому праві.
2. Перерахуйте ознаки галузевої угоди.
3. Розкрийте порядок ведення колективних переговорів при укладенні територіальної угоди.
4. Розкрийте процедуру виконання колективного договору.
5. Що таке зайнятість населення?
6. Які гарантії мають громадяни з питань зайнятості?
7. Що таке соціальне страхування на випадок безробіття?
8. Які повноваження має Державна служба зайнятості?
9. Які права має безробітний?

#### Перелік додаткової літератури до цього розділу:

1. Кодекс законів про працю України: наук.-практ. коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар, С. В. Попов та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2008. – 456 с.
2. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В. Л. Костюк. – К.: Видавець Карпенко В. М., 2012. – 464 с.
3. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: монографія / С. С. Лукаш. – Х.: Вид-во «ФІНН», 2009. – 368 с.

У разі несплати (відмови від сплати) протягом місяця передбачених цією статтею штрафів їх стягнення здійснюється в судовому порядку. Суми штрафів, зазначених у частинах другій, п'ятій та шостій цієї статті, зараховуються до бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, а ті, що зазначені у частинах третій, четвертій, сьомій та восьмій, – до державного бюджету.

Посадові особи суб'єкта господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, які порушили вимоги законодавства під час надання таких послуг, несуть відповідальність згідно із законодавством. Невиконання суб'єктом господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, вимог законодавства під час надання таких послуг є підставою для прийняття рішення про припинення діяльності або анулювання ліцензії органом ліцензування.

#### Контрольні завдання та запитання до цього розділу:

1. Визначте місце соціального партнерства у трудовому праві.
2. Перерахуйте ознаки галузевої угоди.
3. Розкрийте порядок ведення колективних переговорів при укладенні територіальної угоди.
4. Розкрийте процедуру виконання колективного договору.
5. Що таке зайнятість населення?
6. Які гарантії мають громадяни з питань зайнятості?
7. Що таке соціальне страхування на випадок безробіття?
8. Які повноваження має Державна служба зайнятості?
9. Які права має безробітний?

#### Перелік додаткової літератури до цього розділу:

1. Кодекс законів про працю України: наук.-практ. коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар, С. В. Попов та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2008. – 456 с.
2. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В. Л. Костюк. – К.: Видавець Карпенко В. М., 2012. – 464 с.
3. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: монографія / С. С. Лукаш. – Х.: Вид-во «ФІНН», 2009. – 368 с.

4. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. – К.: «Хай-Тек Пресс», 2012. – 340 с.

5. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – 8 вид., доп. і перероб. – К.: Видавництво А.С.К., 2008. – 944 с.

6. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія / А. М. Слюсар. – Х.: Видавництво «ФІНН», 2011. – 336 с.

7. Трудове право: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х.: Ніка Нова, 2012. – 560 с.

8. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х.: Диска плюс, 2014. – 499 с.

9. Щотова Ю. М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія / Ю. М. Щотова. – К., «Генеза», 2013. – 360 с.

10. Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папієвим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

#### **Перелік основних нормативно-правових актів до цього розділу:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254-к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.06.2016 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – № 50. – Ст. 375.

3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

4. 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.

5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011 – № 28. – Ст. 255.

4. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. – К.: «Хай-Тек Пресс», 2012. – 340 с.

5. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – 8 вид., доп. і перероб. – К.: Видавництво А.С.К., 2008. – 944 с.

6. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія / А. М. Слюсар. – Х.: Видавництво «ФІНН», 2011. – 336 с.

7. Трудове право: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х.: Ніка Нова, 2012. – 560 с.

8. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х.: Диска плюс, 2014. – 499 с.

9. Щотова Ю. М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія / Ю. М. Щотова. – К., «Генеза», 2013. – 360 с.

10. Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папієвим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

#### **Перелік основних нормативно-правових актів до цього розділу:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254-к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.06.2016 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – № 50. – Ст. 375.

3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

4. 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.

5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011 – № 28. – Ст. 255.

7. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.

8. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

9. Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115 // Урядовий кур'єр. – 2013. – 28 лютого. – № 40.

7. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.

8. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

9. Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115 // Урядовий кур'єр. – 2013. – 28 лютого. – № 40.

## ОСОБЛИВА ЧАСТИНА

### РОЗДІЛ IV

#### ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

План:

- 4.1. Поняття, ознаки та соціально-правове значення трудового договору
- 4.2. Зміст трудового договору: істотні та факультативні умови
- 4.3. Процедура укладення трудового договору. Оформлення трудових відносин
- 4.4. Класифікація трудових договорів
- 4.5. Переміщення та переведення працівника за трудовим договором. Зміна умов трудового договору. Відсторонення працівника від роботи
- 4.6. Поняття, підстави та процедура припинення трудового договору

#### 4.1. Поняття, ознаки та соціально-правове значення трудового договору

Сучасний етап декларування та організації в Україні соціально-економічних реформ, враховуючи необхідність подолання наслідків фінансово-економічної кризи, розвитку національного і регіональних ринків праці, тісно пов'язаний з трудовим договором – основним правочином та основоположним інститутом трудового права. Доречно підкреслити, що він виступає важливою складовою правової взаємодії працівника і роботодавця у процесі реалізації права на працю як одного з фундаментальних соціально-економічних прав людини. Заслуговує на підтримку позиція С. В. Попова, який наголошує, що право на працю виступає свого роду фундаментом, на якому ґрунтуються всі інші права та свободи людини у сфері праці<sup>193</sup>, насамперед це стосується системи трудових прав<sup>194</sup>. Як свідчить міжнародний досвід, важливість і значимість трудового дого-

<sup>193</sup>Попов С. В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України / С. В. Попов. – К., 2010. – С. 9.

<sup>194</sup>Конституція України: Науково-практичний коментар / В. Б. Авер'янов, О. В. Батанов, Ю. В. Баулін та ін.; Ред. кол.: В. Я. Тацій, Ю. П. Битяк, Ю. М. Грошевой та ін. – Харків: Видавництво «Право»; К.: Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2003. – С. 226–233; Іншин М. І. До проблеми класифікації трудових прав громадян / М. І. Іншин // Публічне право. – 2013. – № 4. – С. 150–152.

## ОСОБЛИВА ЧАСТИНА

### РОЗДІЛ IV

#### ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

План:

- 4.1. Поняття, ознаки та соціально-правове значення трудового договору
- 4.2. Зміст трудового договору: істотні та факультативні умови
- 4.3. Процедура укладення трудового договору. Оформлення трудових відносин
- 4.4. Класифікація трудових договорів
- 4.5. Переміщення та переведення працівника за трудовим договором. Зміна умов трудового договору. Відсторонення працівника від роботи
- 4.6. Поняття, підстави та процедура припинення трудового договору

#### 4.1. Поняття, ознаки та соціально-правове значення трудового договору

Сучасний етап декларування та організації в Україні соціально-економічних реформ, враховуючи необхідність подолання наслідків фінансово-економічної кризи, розвитку національного і регіональних ринків праці, тісно пов'язаний з трудовим договором – основним правочином та основоположним інститутом трудового права. Доречно підкреслити, що він виступає важливою складовою правової взаємодії працівника і роботодавця у процесі реалізації права на працю як одного з фундаментальних соціально-економічних прав людини. Заслуговує на підтримку позиція С. В. Попова, який наголошує, що право на працю виступає свого роду фундаментом, на якому ґрунтуються всі інші права та свободи людини у сфері праці<sup>193</sup>, насамперед це стосується системи трудових прав<sup>194</sup>. Як свідчить міжнародний досвід, важливість і значимість трудового дого-

<sup>193</sup>Попов С. В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України / С. В. Попов. – К., 2010. – С. 9.

<sup>194</sup>Конституція України: Науково-практичний коментар / В. Б. Авер'янов, О. В. Батанов, Ю. В. Баулін та ін.; Ред. кол.: В. Я. Тацій, Ю. П. Битяк, Ю. М. Грошевой та ін. – Харків: Видавництво «Право»; К.: Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2003. – С. 226–233; Іншин М. І. До проблеми класифікації трудових прав громадян / М. І. Іншин // Публічне право. – 2013. – № 4. – С. 150–152.

вору в механізмі реалізації права на працю полягає в тому, що він найбільш наближений до потреб та інтересів працівника і роботодавця, здатен динамічно і гнучко впливати на обсяг, зміст їхніх прав, обов'язків, гарантій (пільг). Тому в державах з усталеними демократичними традиціями, ринковою економікою трудовий договір має важливу суспільну вагу, та, відповідно, виступає своєрідним консенсусним чинником при визначенні взаємодії суспільства, держави і особи з питань праці.

Відносини у сфері праці, у тому числі суспільно-трудові відносини, є такими, що мають договірний характер<sup>195</sup>.

Принагідно нагадати, що згідно з частиною першою 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. Використання примусової праці забороняється. Зазначеним конституційним положенням передбачається виключно договірно-правова модель реалізації права на працю, що базується на міжнародних засадах, традиціях і стандартах. Позитивне спрямування конституційної норми не викликає сумнівів, водночас, наразі питання законодавчого регулювання відносин щодо трудового договору провадиться на підставі КЗпП України, який, переважно, покликаний регулювати суспільно-трудові відносини радянської доби і, незважаючи на наявні чисельні зміни та уточнення, не відповідає стану розвитку суспільства і держави, розбудови сучасної моделі ринку праці. До того ж, вітчизняні реалії свідчать про глибинну кризу трудового договору як правочину та інституту трудового права. Здебільшого це пов'язується з такими чинниками, як: а) відсутність системних соціально-економічних реформ, ефективних механізмів розвитку національного та регіональних ринків праці; б) суперечливість, застарілість та неефективність трудового законодавства з питань укладення, виконання і припинення трудового договору; в) домінування інтересів держави і роботодавця у процедурі укладення та виконання трудового договору; г) неефективність процедури укладення, виконання та припинення трудового договору; г) неефективність системи трудових прав, гарантій (пільг) працюючим за трудовим договором; д) відсутність ефективного державного нагляду та громадського контролю з питань трудового договору.

В сучасних умовах трудовий договір потребує системного законодавчого правового оновлення через призму новітнього процесу гармо-

<sup>195</sup>Пархоменко Н. М. Договір у системі права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.01; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького / Н. М. Пархоменко. – К., 1998. – С. 6–8.

вору в механізмі реалізації права на працю полягає в тому, що він найбільш наближений до потреб та інтересів працівника і роботодавця, здатен динамічно і гнучко впливати на обсяг, зміст їхніх прав, обов'язків, гарантій (пільг). Тому в державах з усталеними демократичними традиціями, ринковою економікою трудовий договір має важливу суспільну вагу, та, відповідно, виступає своєрідним консенсусним чинником при визначенні взаємодії суспільства, держави і особи з питань праці.

Відносини у сфері праці, у тому числі суспільно-трудові відносини, є такими, що мають договірний характер<sup>195</sup>.

Принагідно нагадати, що згідно з частиною першою 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. Використання примусової праці забороняється. Зазначеним конституційним положенням передбачається виключно договірно-правова модель реалізації права на працю, що базується на міжнародних засадах, традиціях і стандартах. Позитивне спрямування конституційної норми не викликає сумнівів, водночас, наразі питання законодавчого регулювання відносин щодо трудового договору провадиться на підставі КЗпП України, який, переважно, покликаний регулювати суспільно-трудові відносини радянської доби і, незважаючи на наявні чисельні зміни та уточнення, не відповідає стану розвитку суспільства і держави, розбудови сучасної моделі ринку праці. До того ж, вітчизняні реалії свідчать про глибинну кризу трудового договору як правочину та інституту трудового права. Здебільшого це пов'язується з такими чинниками, як: а) відсутність системних соціально-економічних реформ, ефективних механізмів розвитку національного та регіональних ринків праці; б) суперечливість, застарілість та неефективність трудового законодавства з питань укладення, виконання і припинення трудового договору; в) домінування інтересів держави і роботодавця у процедурі укладення та виконання трудового договору; г) неефективність процедури укладення, виконання та припинення трудового договору; г) неефективність системи трудових прав, гарантій (пільг) працюючим за трудовим договором; д) відсутність ефективного державного нагляду та громадського контролю з питань трудового договору.

В сучасних умовах трудовий договір потребує системного законодавчого правового оновлення через призму новітнього процесу гармо-

<sup>195</sup>Пархоменко Н. М. Договір у системі права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.01; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького / Н. М. Пархоменко. – К., 1998. – С. 6–8.

нізації правових відносин України та ЄС<sup>196</sup>. У цьому контексті стратегія гармонізації трудового законодавства України та ЄС має базуватись на європейських традиціях та стандартах з питань трудового договору і, водночас, враховувати національний досвід, необхідність якісного стимулювання ринку праці. Також ключове значення для вироблення новітнього розуміння сутності трудового договору має започаткована в Україні кодифікація трудового законодавства, оскільки ефективність та дієвість майбутнього ТК буде, насамперед, тісно пов'язана з тим, наскільки повно, цілісно та системно будуть у ньому врегульовані відносини щодо трудового договору.

Договір у трудовому праві виступає достатньо гнучким правовим інструментом формування правових відносин між роботодавцем та працівником, оскільки сторони можуть пристосувати загальну правову модель поведінки у трудових правовідносинах, яка базується на трудовому законодавстві, до своїх потреб та інтересів. КЗпП України (ст. 2) передбачає, що право громадян України на працю, – тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. При цьому держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Таким чином, держава та інші суб'єкти жодним чином не можуть імперативно впливати на роботодавця та працівника з питань укладення договору, крім випадку передбаченого законом.

Заслугове на підтримку підхід професорів С. М. Прилипка і О. М. Ярошенка, які акцентують увагу на економічному та правовому значенні трудового договору<sup>197</sup>. У цьому контексті варто наголосити, що економічна сутність трудового договору лежить у площині поєднання інтересів працівника і роботодавця з питань праці. Укладаючи цей правочин, сторони мають за мету задоволення економічних інтересів, пов'язаних із вирішенням роботодавцем виробничо-господарських питань, а працівника – отриманням винагороди за належне виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором. Тому в

<sup>196</sup>Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 27.06. 2014 р. // Офіційний вісник України. – 2014. – № 75. – Т. 1. – Ст. 2125; Проратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1678-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 40. – Ст. 2021.

<sup>197</sup>Прилипко С. М. Трудове право України: підручник. – 4-ге вид., перероб. і доп. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – С. 284.

нізації правових відносин України та ЄС<sup>196</sup>. У цьому контексті стратегія гармонізації трудового законодавства України та ЄС має базуватись на європейських традиціях та стандартах з питань трудового договору і, водночас, враховувати національний досвід, необхідність якісного стимулювання ринку праці. Також ключове значення для вироблення новітнього розуміння сутності трудового договору має започаткована в Україні кодифікація трудового законодавства, оскільки ефективність та дієвість майбутнього ТК буде, насамперед, тісно пов'язана з тим, наскільки повно, цілісно та системно будуть у ньому врегульовані відносини щодо трудового договору.

Договір у трудовому праві виступає достатньо гнучким правовим інструментом формування правових відносин між роботодавцем та працівником, оскільки сторони можуть пристосувати загальну правову модель поведінки у трудових правовідносинах, яка базується на трудовому законодавстві, до своїх потреб та інтересів. КЗпП України (ст. 2) передбачає, що право громадян України на працю, – тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. При цьому держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Таким чином, держава та інші суб'єкти жодним чином не можуть імперативно впливати на роботодавця та працівника з питань укладення договору, крім випадку передбаченого законом.

Заслугове на підтримку підхід професорів С. М. Прилипка і О. М. Ярошенка, які акцентують увагу на економічному та правовому значенні трудового договору<sup>197</sup>. У цьому контексті варто наголосити, що економічна сутність трудового договору лежить у площині поєднання інтересів працівника і роботодавця з питань праці. Укладаючи цей правочин, сторони мають за мету задоволення економічних інтересів, пов'язаних із вирішенням роботодавцем виробничо-господарських питань, а працівника – отриманням винагороди за належне виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором. Тому в

<sup>196</sup>Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 27.06. 2014 р. // Офіційний вісник України. – 2014. – № 75. – Т. 1. – Ст. 2125; Проратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1678-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 40. – Ст. 2021.

<sup>197</sup>Прилипко С. М. Трудове право України: підручник. – 4-ге вид., перероб. і доп. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – С. 284.

економічному сенсі, трудовий договір – це своєрідна організаційна модель забезпечення економічних інтересів роботодавця та працівника з питань праці.

Більш динамічним та важливим є, власне, правове розуміння трудового договору. З правової точки зору, метою трудового договору є належне юридичне забезпечення домовленості роботодавця і майбутнього працівника з питань праці. За своєю суттю трудовий договір є ключовою правовою конструкцією з питань праці. КЗпП України передбачає, що працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою (ст. 2). Незважаючи на очевидну правову ваду такої конструкції, оскільки особа стає працівником після укладення трудового договору, доречним буде відзначити, що цей правочин виконує основоположну роль по відношенню до права на працю, механізмів його реалізації, гарантування та правової охорони. Через трудовий договір право на працю, як і інші трудові права, набувають реального вираження та змісту. При цьому не має значення, чи вони відображені у трудовому договорі.

Положеннями КЗпП України (ст. 22) також передбачено заборону на будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору. Досвід та практика держав – членів ЄС, Російської Федерації, виходять з того, що трудові відносини виникають на основі трудового договору, який є переважним правочиною у сфері праці, дозволяє кожній стороні реалізовувати (використовувати) усю систему трудових прав, що впливає зі змісту актів законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів. У такому розумінні трудовий договір виступає організаційно-правовою моделлю забезпечення реалізації, гарантування та правової охорони права на працю та інших трудових прав, а також належного виконання трудових обов'язків. Водночас цьому не сприяє достатньо громіздка та нечітка, з правової точки зору, процедура укладення трудового договору. Як відомо, ст. 24 КЗпП України (у редакції від 28.12.2014 р.)<sup>198</sup> передбачає, що «працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове держав-

<sup>198</sup>Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – Ст. 75.

економічному сенсі, трудовий договір – це своєрідна організаційна модель забезпечення економічних інтересів роботодавця та працівника з питань праці.

Більш динамічним та важливим є, власне, правове розуміння трудового договору. З правової точки зору, метою трудового договору є належне юридичне забезпечення домовленості роботодавця і майбутнього працівника з питань праці. За своєю суттю трудовий договір є ключовою правовою конструкцією з питань праці. КЗпП України передбачає, що працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою (ст. 2). Незважаючи на очевидну правову ваду такої конструкції, оскільки особа стає працівником після укладення трудового договору, доречним буде відзначити, що цей правочин виконує основоположну роль по відношенню до права на працю, механізмів його реалізації, гарантування та правової охорони. Через трудовий договір право на працю, як і інші трудові права, набувають реального вираження та змісту. При цьому не має значення, чи вони відображені у трудовому договорі.

Положеннями КЗпП України (ст. 22) також передбачено заборону на будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору. Досвід та практика держав – членів ЄС, Російської Федерації, виходять з того, що трудові відносини виникають на основі трудового договору, який є переважним правочиною у сфері праці, дозволяє кожній стороні реалізовувати (використовувати) усю систему трудових прав, що впливає зі змісту актів законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів. У такому розумінні трудовий договір виступає організаційно-правовою моделлю забезпечення реалізації, гарантування та правової охорони права на працю та інших трудових прав, а також належного виконання трудових обов'язків. Водночас цьому не сприяє достатньо громіздка та нечітка, з правової точки зору, процедура укладення трудового договору. Як відомо, ст. 24 КЗпП України (у редакції від 28.12.2014 р.)<sup>198</sup> передбачає, що «працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове держав-

<sup>198</sup>Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – Ст. 75.



не соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України».

КЗпП України містить легальне визначення терміну «трудовий договір». У Кодексі (ст. 21) передбачено, що трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Очевидно, що така конструкція розуміння сутності трудового договору дещо втратила своє нормативно-правове навантаження. По-перше, складно погодитися, що трудовий договір укладає працівник, а не фізична особа, що має намір зреалізувати право на працю та свою природну здатність до праці. По-друге, сумнівною видається правова конструкція «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», оскільки зі створенням підприємства, установи, організації власник (власники) наділяє відповідну юридичну особу роботодавчими повноваженнями, у тому числі трудовими правами та обов'язками. Тому більш коректним було б визнавати роботодавцем саме фізичну або юридичну особу. По-третє, недостатньо коректним є те, що працівник за трудовим договором виконує роботу, а не трудову функцію та інші обумовлені нею трудові обов'язки. По-четверте, достатньо декларативним видається формулювання «забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін». Роботодавець, окрім виплати заробітної плати, має організувати і гарантувати всім працівникам належні, здорові та безпечні умови праці, у тому числі організувати належне робоче місце.

Справедливим буде підкреслити, що більш оновлене поняття трудового договору дається у проекті ТК (ст. 32). У цьому законопроекті трудовий договір розглядається як «угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату».

не соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України».

КЗпП України містить легальне визначення терміну «трудовий договір». У Кодексі (ст. 21) передбачено, що трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Очевидно, що така конструкція розуміння сутності трудового договору дещо втратила своє нормативно-правове навантаження. По-перше, складно погодитися, що трудовий договір укладає працівник, а не фізична особа, що має намір зреалізувати право на працю та свою природну здатність до праці. По-друге, сумнівною видається правова конструкція «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», оскільки зі створенням підприємства, установи, організації власник (власники) наділяє відповідну юридичну особу роботодавчими повноваженнями, у тому числі трудовими правами та обов'язками. Тому більш коректним було б визнавати роботодавцем саме фізичну або юридичну особу. По-третє, недостатньо коректним є те, що працівник за трудовим договором виконує роботу, а не трудову функцію та інші обумовлені нею трудові обов'язки. По-четверте, достатньо декларативним видається формулювання «забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін». Роботодавець, окрім виплати заробітної плати, має організувати і гарантувати всім працівникам належні, здорові та безпечні умови праці, у тому числі організувати належне робоче місце.

Справедливим буде підкреслити, що більш оновлене поняття трудового договору дається у проекті ТК (ст. 32). У цьому законопроекті трудовий договір розглядається як «угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату».

При цьому також передбачається, що трудовий договір може бути укладений у будь-який час до початку роботи, а працівник має право укласти трудовий договір до свого звільнення з попереднього місця роботи (у такому разі в трудовому договорі зазначається, виконання роботи за основним місцем роботи чи за сумісництвом). Такий підхід у цілому можна назвати конструктивним, однак він не є оптимальним. Зокрема, посилення на те, що трудовий договір виконується під керівництвом та контролем роботодавця, надає йому не властиву імперативність, а також, до певної міри, ставить під сумнів його гнучкість, можливість в окремих випадках відходу від встановленого режиму виконання трудової функції та інших трудових обов'язків.

Отже, КЗпП України та проект ТК містять доволі широкі визначення поняття «трудоий договір».

Враховуючи зазначені та інші підходи, які характерні для доктрини трудового права, буде справедливим підкреслити, що трудовий договір – це правочин між роботодавцем та фізичною особою, що реалізує право на працю, за яким фізична особа як працівник зобов'язана належним чином виконувати трудову функцію та пов'язані з нею трудові обов'язки з підляганням встановленому внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язаний своєчасно у повному обсязі виплачувати заробітну плату, належним чином організувати та гарантувати умови праці відповідно до актів трудового законодавства, соціального партнерства та локальних нормативних актів, домовленості сторін.

До основних ознак трудового договору як правочину в трудовому праві доцільно віднести наступні: 1) основний правочин у трудовому праві, що має індивідуально-правовий характер; 2) основними правовими засадами є наступні: добровільність; доступність; взаємна зацікавленість; незалежність; прозорість; оптимальність; гарантованість винагороди за працю; гнучкість; стабільність; 3) сторонами виступають працівник та роботодавець; 4) передбачає особисте виконання працівником трудової функції та інших пов'язаних із нею трудових обов'язків; 5) основні (істотні) умови правочину: трудова функція; початок виконання трудової функції; місце роботи; заробітна плата; 6) оплатність; 7) забезпечує процес управління працею зі сторони роботодавця; 8) організаційно-правова форма фіксації системи прав, обов'язків працівника і роботодавця, у тому числі гарантій, пільг працівника; 9) має відповідати нормам актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів; 10) не може погіршувати правове становище працівника порівняно з нормами актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів; 11) наявність спеціальної процедури укладення, вико-

При цьому також передбачається, що трудовий договір може бути укладений у будь-який час до початку роботи, а працівник має право укласти трудовий договір до свого звільнення з попереднього місця роботи (у такому разі в трудовому договорі зазначається, виконання роботи за основним місцем роботи чи за сумісництвом). Такий підхід у цілому можна назвати конструктивним, однак він не є оптимальним. Зокрема, посилення на те, що трудовий договір виконується під керівництвом та контролем роботодавця, надає йому не властиву імперативність, а також, до певної міри, ставить під сумнів його гнучкість, можливість в окремих випадках відходу від встановленого режиму виконання трудової функції та інших трудових обов'язків.

Отже, КЗпП України та проект ТК містять доволі широкі визначення поняття «трудоий договір».

Враховуючи зазначені та інші підходи, які характерні для доктрини трудового права, буде справедливим підкреслити, що трудовий договір – це правочин між роботодавцем та фізичною особою, що реалізує право на працю, за яким фізична особа як працівник зобов'язана належним чином виконувати трудову функцію та пов'язані з нею трудові обов'язки з підляганням встановленому внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язаний своєчасно у повному обсязі виплачувати заробітну плату, належним чином організувати та гарантувати умови праці відповідно до актів трудового законодавства, соціального партнерства та локальних нормативних актів, домовленості сторін.

До основних ознак трудового договору як правочину в трудовому праві доцільно віднести наступні: 1) основний правочин у трудовому праві, що має індивідуально-правовий характер; 2) основними правовими засадами є наступні: добровільність; доступність; взаємна зацікавленість; незалежність; прозорість; оптимальність; гарантованість винагороди за працю; гнучкість; стабільність; 3) сторонами виступають працівник та роботодавець; 4) передбачає особисте виконання працівником трудової функції та інших пов'язаних із нею трудових обов'язків; 5) основні (істотні) умови правочину: трудова функція; початок виконання трудової функції; місце роботи; заробітна плата; 6) оплатність; 7) забезпечує процес управління працею зі сторони роботодавця; 8) організаційно-правова форма фіксації системи прав, обов'язків працівника і роботодавця, у тому числі гарантій, пільг працівника; 9) має відповідати нормам актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів; 10) не може погіршувати правове становище працівника порівняно з нормами актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів; 11) наявність спеціальної процедури укладення, вико-

нання та припинення; 12) можливість зміни умов за взаємною згодою; 13) може укладатися в усній та письмовій формах; 14) як правило, має безстроковий характер; 15) підлягає державному нагляду та громадському контролю; 16) підлягає судовому захисту.

Соціально-правове значення трудового договору полягає в тому, що він: по-перше, виступає основним регулятором відносин працівника та роботодавця з питань праці; по-друге, виступає правовою основою закріплення прав, обов'язків, гарантій (пільг) сторін; по-третє, забезпечує соціальну захищеність працюючих з питань праці.

Слід наголосити, що на відміну від КЗпП України, проект ТК (ст. 35) допускає запровадження типової форми трудового договору. Закріплюється, що типові трудові договори затверджуються у випадках, передбачених законом, центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення. Положення типових трудових договорів є обов'язковими, якщо інше не передбачено законом. При укладенні трудового договору на підставі типового сторони можуть включити до нього умови, які не передбачені типовим трудовим договором, але не суперечать йому. Водночас, зразкові трудові договори затверджуються центральним органом виконавчої влади з питань праці і мають рекомендаційний характер. Очевидно, що при доопрацюванні проекту ТК доцільно обрати оптимальну модель типових (зразкових) трудових договорів.

Трудовий договір виступає також основним інститутом трудового права. У такому сенсі трудовий договір становить сукупність правових норм, на підставі яких регламентуються відносини щодо укладення, виконання та припинення його як основного правочину з питань праці.

Правовою основою інституту трудового договору виступають норми Конституції України, міжнародних договорів України з питань праці, глави III, III-A КЗпП України (ст.ст. 21–49, ст. 49-2–49-4), а також інших актів трудового законодавства України, соціального партнерства, локальних нормативних актів. В юридичній літературі доречно підкреслюється, що до основоположних принципів трудового права, які визначають спрямованість норм цієї галузі права, належать: верховенство права, свобода праці, свобода від примушення до праці, визначеність і стабільність трудової функції, гуманізм, соціальна справедливість, соціально-економічне партнерство, соціальна співпраця, соціальний мир, захист працівника від свавілля роботодавця, рівне ставлення до працівників з боку роботодавця та ін.<sup>199</sup>. Підтримуючи соціальну спрямова-

<sup>199</sup>Щербина В. І. Функції трудового права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / В. І. Щербина. – Х., 2009. – 32 с.

нання та припинення; 12) можливість зміни умов за взаємною згодою; 13) може укладатися в усній та письмовій формах; 14) як правило, має безстроковий характер; 15) підлягає державному нагляду та громадському контролю; 16) підлягає судовому захисту.

Соціально-правове значення трудового договору полягає в тому, що він: по-перше, виступає основним регулятором відносин працівника та роботодавця з питань праці; по-друге, виступає правовою основою закріплення прав, обов'язків, гарантій (пільг) сторін; по-третє, забезпечує соціальну захищеність працюючих з питань праці.

Слід наголосити, що на відміну від КЗпП України, проект ТК (ст. 35) допускає запровадження типової форми трудового договору. Закріплюється, що типові трудові договори затверджуються у випадках, передбачених законом, центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення. Положення типових трудових договорів є обов'язковими, якщо інше не передбачено законом. При укладенні трудового договору на підставі типового сторони можуть включити до нього умови, які не передбачені типовим трудовим договором, але не суперечать йому. Водночас, зразкові трудові договори затверджуються центральним органом виконавчої влади з питань праці і мають рекомендаційний характер. Очевидно, що при доопрацюванні проекту ТК доцільно обрати оптимальну модель типових (зразкових) трудових договорів.

Трудовий договір виступає також основним інститутом трудового права. У такому сенсі трудовий договір становить сукупність правових норм, на підставі яких регламентуються відносини щодо укладення, виконання та припинення його як основного правочину з питань праці.

Правовою основою інституту трудового договору виступають норми Конституції України, міжнародних договорів України з питань праці, глави III, III-A КЗпП України (ст.ст. 21–49, ст. 49-2–49-4), а також інших актів трудового законодавства України, соціального партнерства, локальних нормативних актів. В юридичній літературі доречно підкреслюється, що до основоположних принципів трудового права, які визначають спрямованість норм цієї галузі права, належать: верховенство права, свобода праці, свобода від примушення до праці, визначеність і стабільність трудової функції, гуманізм, соціальна справедливість, соціально-економічне партнерство, соціальна співпраця, соціальний мир, захист працівника від свавілля роботодавця, рівне ставлення до працівників з боку роботодавця та ін.<sup>199</sup>. Підтримуючи соціальну спрямова-

<sup>199</sup>Щербина В. І. Функції трудового права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / В. І. Щербина. – Х., 2009. – 32 с.

ність такого підходу, буде доречним вказати, що він є важливим стосовно формування принципів трудового договору як одного із фундаментальних інститутів трудового права. У той же час, система принципів інституту трудового договору покликана: 1) забезпечити і поєднати баланс інтересів роботодавця та працівника; 2) посилити соціальну захищеність працівника, особливо за умови перебування суспільства і держави у стані виходу із фінансово-економічної кризи.

Основними засадами трудового договору як інституту трудового права є наступні принципи: 1) законодавчого регулювання питань трудового договору; 2) добровільності та доступності укладення трудового договору; 3) заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу; 4) визначеності гарантій щодо укладення трудового договору; 5) вільного вибору умов праці; 6) вільного вибору форми трудового договору; 7) узгодженості умов трудового договору; 8) належного виконання умов трудового договору; 9) заборони односторонньої зміни (скасування) умов трудового договору; 10) законодавчої визначеності підстав припинення трудового договору; 11) недопустимості порушень умов трудового договору; 12) правового захисту від незаконного звільнення; 13) сприяння у збереженні роботи.

Трудовий договір як інститут трудового права складається із норм права про: а) порядок укладення трудового договору; б) права та обов'язки працівника і роботодавця при укладенні трудового договору; в) порядок виконання трудового договору; г) права та обов'язки працівника і роботодавця за трудовим договором; г) гарантії та пільги працівникам; д) порядок припинення дії трудового договору; е) права та обов'язки працівника і роботодавця з питань припинення дії трудового договору.

Подальший процес розбудови доктрини трудового права, розвитку трудового законодавства по шляху його новітнього оновлення та кодифікації передбачає за необхідне якісне оновлення трудового договору як динамічного правочину з питань праці шляхом: 1) договірно-правового оформлення та забезпечення різних форм трудової зайнятості; 2) забезпечення прозорості та доступності процедури укладення трудового договору; 3) забезпечення прозорості та гнучкості щодо виконання умов трудового договору; 4) посилення механізмів стимулювання продуктивності праці працівників за трудовим договором; 5) посилення системи гарантій щодо прав працівників за трудовим договором; 6) визначення особливостей укладення трудових договорів щодо окремих категорій працівників (наприклад, осіб з інвалідністю, неповнолітніх, державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування тощо); 7) посилення значимості письмової форми

ність такого підходу, буде доречним вказати, що він є важливим стосовно формування принципів трудового договору як одного із фундаментальних інститутів трудового права. У той же час, система принципів інституту трудового договору покликана: 1) забезпечити і поєднати баланс інтересів роботодавця та працівника; 2) посилити соціальну захищеність працівника, особливо за умови перебування суспільства і держави у стані виходу із фінансово-економічної кризи.

Основними засадами трудового договору як інституту трудового права є наступні принципи: 1) законодавчого регулювання питань трудового договору; 2) добровільності та доступності укладення трудового договору; 3) заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу; 4) визначеності гарантій щодо укладення трудового договору; 5) вільного вибору умов праці; 6) вільного вибору форми трудового договору; 7) узгодженості умов трудового договору; 8) належного виконання умов трудового договору; 9) заборони односторонньої зміни (скасування) умов трудового договору; 10) законодавчої визначеності підстав припинення трудового договору; 11) недопустимості порушень умов трудового договору; 12) правового захисту від незаконного звільнення; 13) сприяння у збереженні роботи.

Трудовий договір як інститут трудового права складається із норм права про: а) порядок укладення трудового договору; б) права та обов'язки працівника і роботодавця при укладенні трудового договору; в) порядок виконання трудового договору; г) права та обов'язки працівника і роботодавця за трудовим договором; г) гарантії та пільги працівникам; д) порядок припинення дії трудового договору; е) права та обов'язки працівника і роботодавця з питань припинення дії трудового договору.

Подальший процес розбудови доктрини трудового права, розвитку трудового законодавства по шляху його новітнього оновлення та кодифікації передбачає за необхідне якісне оновлення трудового договору як динамічного правочину з питань праці шляхом: 1) договірно-правового оформлення та забезпечення різних форм трудової зайнятості; 2) забезпечення прозорості та доступності процедури укладення трудового договору; 3) забезпечення прозорості та гнучкості щодо виконання умов трудового договору; 4) посилення механізмів стимулювання продуктивності праці працівників за трудовим договором; 5) посилення системи гарантій щодо прав працівників за трудовим договором; 6) визначення особливостей укладення трудових договорів щодо окремих категорій працівників (наприклад, осіб з інвалідністю, неповнолітніх, державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування тощо); 7) посилення значимості письмової форми

трудового договору; 8) забезпечення гнучкості підходів щодо управління працею зі сторони роботодавця; 9) посилення правової охорони відносин, що випливають зі змісту трудового договору; 10) посилення відповідальності роботодавців за порушення умов трудового договору.

Соціально-правове значення трудового договору проявляється у тому, що він виступає важливою підставою: 1) належної мотивації особи до праці, задоволення неї матеріальних, духовних потреб та інтересів; 2) реалізації, гарантування і правової охорони права на працю та інших соціально-економічних прав; 3) набуття працівниками соціально-трудова (соціальних) гарантій з питань праці на етапі його укладення, зміни та припинення тощо.

Важливе значення для розуміння трудового договору як основного правочину з питань праці має його зміст.

#### **4.2. Зміст трудового договору: істотні та факультативні умови**

Трудовий договір у системі правочинів з питань праці характеризує його зміст. КЗпП України чітко не регламентує питання щодо змісту трудового договору. Принагідно відзначити, що згідно зі ст. 628 ЦК України зміст договору становлять умови (пункти), визначені на розсуд сторін і погоджені ними, та умови, які є обов'язковими відповідно до актів цивільного законодавства. Така правова логіка також є характерною для розуміння змісту трудового договору. Зміст трудового договору характеризує система умов, які сторони мають погодити для належного його укладення та визнання його чинним (набрання ним чинності).

Зміст трудового договору – це сукупність умов, які сторони трудового договору мають узгодити та зафіксувати у цьому правочині. До основних ознак умов трудового договору варто віднести наступні: 1) відображають, поєднують інтереси, потреби працівника і роботодавця з питань праці; 2) враховують місцеві умови праці; 3) підпорядковані актам трудового законодавства та актам соціального партнерства; 4) враховують положення актів локального характеру; 5) не мають погіршувати правового становища працівника у порівнянні з актами трудового законодавства, актами соціального партнерства та актами локального характеру; 6) мають бути логічними, чіткими та зрозумілими; 7) обов'язкові до виконання сторонами трудового договору.

Умови трудового договору поділяють на основні (істотні) та додаткові (факультативні). Разом із тим, і основні, і додаткові умови, якщо вони погоджені та зафіксовані у трудовому договорі, набувають обов'язкового характеру для його сторін.

трудового договору; 8) забезпечення гнучкості підходів щодо управління працею зі сторони роботодавця; 9) посилення правової охорони відносин, що випливають зі змісту трудового договору; 10) посилення відповідальності роботодавців за порушення умов трудового договору.

Соціально-правове значення трудового договору проявляється у тому, що він виступає важливою підставою: 1) належної мотивації особи до праці, задоволення неї матеріальних, духовних потреб та інтересів; 2) реалізації, гарантування і правової охорони права на працю та інших соціально-економічних прав; 3) набуття працівниками соціально-трудова (соціальних) гарантій з питань праці на етапі його укладення, зміни та припинення тощо.

Важливе значення для розуміння трудового договору як основного правочину з питань праці має його зміст.

#### **4.2. Зміст трудового договору: істотні та факультативні умови**

Трудовий договір у системі правочинів з питань праці характеризує його зміст. КЗпП України чітко не регламентує питання щодо змісту трудового договору. Принагідно відзначити, що згідно зі ст. 628 ЦК України зміст договору становлять умови (пункти), визначені на розсуд сторін і погоджені ними, та умови, які є обов'язковими відповідно до актів цивільного законодавства. Така правова логіка також є характерною для розуміння змісту трудового договору. Зміст трудового договору характеризує система умов, які сторони мають погодити для належного його укладення та визнання його чинним (набрання ним чинності).

Зміст трудового договору – це сукупність умов, які сторони трудового договору мають узгодити та зафіксувати у цьому правочині. До основних ознак умов трудового договору варто віднести наступні: 1) відображають, поєднують інтереси, потреби працівника і роботодавця з питань праці; 2) враховують місцеві умови праці; 3) підпорядковані актам трудового законодавства та актам соціального партнерства; 4) враховують положення актів локального характеру; 5) не мають погіршувати правового становища працівника у порівнянні з актами трудового законодавства, актами соціального партнерства та актами локального характеру; 6) мають бути логічними, чіткими та зрозумілими; 7) обов'язкові до виконання сторонами трудового договору.

Умови трудового договору поділяють на основні (істотні) та додаткові (факультативні). Разом із тим, і основні, і додаткові умови, якщо вони погоджені та зафіксовані у трудовому договорі, набувають обов'язкового характеру для його сторін.

**Основні (істотні) умови трудового договору** – це умови, погодження яких означає, що трудовий договір укладено та він є чинним. У протилежному випадку, якщо будь-яка з основних умов не погоджена, то такий договір вважатиметься неукладеним.

До основних (істотних) умов трудового договору, про які сторони повинні домовитись, належать наступні: 1) умова про трудову функцію; 2) умова про оплату праці (винагороду за працю); 3) умова про місце роботи (виконання трудової функції); 4) умова про момент початку роботи (виконання трудової функції).

**Умова трудового договору про трудову функцію** – це умова про систему обов'язків, які виконуватиме працівник відповідно до професії (спеціальності, кваліфікації) чи посади. Досить часто на практиці умова про трудову функцію зводиться до вказівки у трудовому договорі на професію чи посаду. Трудова функція фіксується у трудовому договорі та/або в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу з урахуванням штатного розпису.

**Штатний розпис** – це акт локального характеру, на підставі якого визначається перелік професій (посад), які необхідні для роботодавця, та рівень винагороди за виконання обов'язків за трудовим договором.

**Професія** – це чітко визначена діяльність (комплекс функцій, рід роботи), яка виконується працівником та є частиною діяльності у сфері праці (трудової діяльності). Класифікатор професій (набув чинності з 01.11.2010 р.)<sup>200</sup>, який передбачає їх перелік, затверджується центральним органом виконавчої влади з питань технічного регулювання та споживчої політики. Згідно з КП професія – це здатність виконувати роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації (знань, досвіду тощо). Слід зауважити, що КП визначає роботу як завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою. У свою чергу, кваліфікація – здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи. КП умовно класифікує професії на такі основні групи: 1) законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); 2) професіонали; 3) фахівці; 4) технічні службовці; 5) працівники сфери торгівлі та послуг; 6) кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства; 7) кваліфіковані робітники з інструментом; 8) робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин; 9) найпростіші професії. До професій можна віднести, наприклад такі, як: астроном; астрофізик;

<sup>200</sup>Про затвердження, внесення зміни та скасування нормативних документів: Наказ Державного комітету з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 р., № 327 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/rada/show/v0327609-10>.

**Основні (істотні) умови трудового договору** – це умови, погодження яких означає, що трудовий договір укладено та він є чинним. У протилежному випадку, якщо будь-яка з основних умов не погоджена, то такий договір вважатиметься неукладеним.

До основних (істотних) умов трудового договору, про які сторони повинні домовитись, належать наступні: 1) умова про трудову функцію; 2) умова про оплату праці (винагороду за працю); 3) умова про місце роботи (виконання трудової функції); 4) умова про момент початку роботи (виконання трудової функції).

**Умова трудового договору про трудову функцію** – це умова про систему обов'язків, які виконуватиме працівник відповідно до професії (спеціальності, кваліфікації) чи посади. Досить часто на практиці умова про трудову функцію зводиться до вказівки у трудовому договорі на професію чи посаду. Трудова функція фіксується у трудовому договорі та/або в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу з урахуванням штатного розпису.

**Штатний розпис** – це акт локального характеру, на підставі якого визначається перелік професій (посад), які необхідні для роботодавця, та рівень винагороди за виконання обов'язків за трудовим договором.

**Професія** – це чітко визначена діяльність (комплекс функцій, рід роботи), яка виконується працівником та є частиною діяльності у сфері праці (трудової діяльності). Класифікатор професій (набув чинності з 01.11.2010 р.)<sup>200</sup>, який передбачає їх перелік, затверджується центральним органом виконавчої влади з питань технічного регулювання та споживчої політики. Згідно з КП професія – це здатність виконувати роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації (знань, досвіду тощо). Слід зауважити, що КП визначає роботу як завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою. У свою чергу, кваліфікація – здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи. КП умовно класифікує професії на такі основні групи: 1) законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); 2) професіонали; 3) фахівці; 4) технічні службовці; 5) працівники сфери торгівлі та послуг; 6) кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства; 7) кваліфіковані робітники з інструментом; 8) робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин; 9) найпростіші професії. До професій можна віднести, наприклад такі, як: астроном; астрофізик;

<sup>200</sup>Про затвердження, внесення зміни та скасування нормативних документів: Наказ Державного комітету з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 р., № 327 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/rada/show/v0327609-10>.

лікар, вчитель, тощо. Також часто виділяють у межах професії ще й спеціальність. Спеціальність – це комплекс знань (вмінь та навичок), необхідних для виконання певної трудової діяльності у межах однієї професії. Наприклад, лікар-терапевт, вчитель-математик тощо.

На відміну від професії, **посада** – визначене у штатному розписі роботодавця службове положення окремих категорій працівників, що пов'язане з покладанням на них трудової функції, що включає посадові обов'язки організаційно-розпорядчого характеру (наприклад, директор, голова правління, міністр, бухгалтер, юрисконсульт тощо). Таким чином, **посада** характеризується визначеним колом посадових (службових) обов'язків (повноважень), а також відповідальністю за їх невиконання чи неналежне виконання. У назвах посад часто вказується професія або спеціальність, що пов'язано з відповідними вимогами до їх зайняття. Останнім часом у трудовому праві категорія «посада» пов'язана з реалізацією громадянами права на державну службу. За змістом Закону України «Про державну службу» посада державної служби - визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу з установленими відповідно до законодавства посадовими обов'язками у межах повноважень.

Система обов'язків працівника відповідно до професії чи посади визначається з урахуванням Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників чи посадової інструкції.

**Умова трудового договору про оплату праці (винагороду за працю)** – це умова про винагороду працівника відповідно до трудового договору. Умова про оплату праці визначається на підставі трудового договору з урахуванням штатного розпису (схеми посадових окладів) шляхом визначення конкретного розміру заробітної плати (посадового окладу) з урахуванням актів трудового законодавства та соціального партнерства. За загальним правилом, її розмір не повинен бути меншим мінімальної заробітної плати (законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт)). Розмір мінімальної заробітної плати затверджується на підставі закону про Державний бюджет на відповідний рік. Так, наприклад, з 1 січня 2015 року її щомісячний розмір становив 1218 гривень, з 1 вересня 2015 року – 1378 грн,<sup>201</sup> а з 1 січня 2016 року – 1378 гривень, з 1 травня – 1450 гривень, з 1 грудня – 1550 гривень<sup>202</sup>.

<sup>201</sup>Про Державний бюджет на 2015 рік : Закон України від 28 грудня 2014 року № 80-VIII // Голос України. – 2014. – 31 грудня. – № 254.

<sup>202</sup>Про Державний бюджет на 2016 рік : Закон України від 25 грудня 2015 року № 928-VIII // Голос України. – 2015. – 31 грудня. – № 250.

лікар, вчитель, тощо. Також часто виділяють у межах професії ще й спеціальність. Спеціальність – це комплекс знань (вмінь та навичок), необхідних для виконання певної трудової діяльності у межах однієї професії. Наприклад, лікар-терапевт, вчитель-математик тощо.

На відміну від професії, **посада** – визначене у штатному розписі роботодавця службове положення окремих категорій працівників, що пов'язане з покладанням на них трудової функції, що включає посадові обов'язки організаційно-розпорядчого характеру (наприклад, директор, голова правління, міністр, бухгалтер, юрисконсульт тощо). Таким чином, **посада** характеризується визначеним колом посадових (службових) обов'язків (повноважень), а також відповідальністю за їх невиконання чи неналежне виконання. У назвах посад часто вказується професія або спеціальність, що пов'язано з відповідними вимогами до їх зайняття. Останнім часом у трудовому праві категорія «посада» пов'язана з реалізацією громадянами права на державну службу. За змістом Закону України «Про державну службу» посада державної служби - визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу з установленими відповідно до законодавства посадовими обов'язками у межах повноважень.

Система обов'язків працівника відповідно до професії чи посади визначається з урахуванням Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників чи посадової інструкції.

**Умова трудового договору про оплату праці (винагороду за працю)** – це умова про винагороду працівника відповідно до трудового договору. Умова про оплату праці визначається на підставі трудового договору з урахуванням штатного розпису (схеми посадових окладів) шляхом визначення конкретного розміру заробітної плати (посадового окладу) з урахуванням актів трудового законодавства та соціального партнерства. За загальним правилом, її розмір не повинен бути меншим мінімальної заробітної плати (законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт)). Розмір мінімальної заробітної плати затверджується на підставі закону про Державний бюджет на відповідний рік. Так, наприклад, з 1 січня 2015 року її щомісячний розмір становив 1218 гривень, з 1 вересня 2015 року – 1378 грн,<sup>201</sup> а з 1 січня 2016 року – 1378 гривень, з 1 травня – 1450 гривень, з 1 грудня – 1550 гривень<sup>202</sup>.

<sup>201</sup>Про Державний бюджет на 2015 рік : Закон України від 28 грудня 2014 року № 80-VIII // Голос України. – 2014. – 31 грудня. – № 254.

<sup>202</sup>Про Державний бюджет на 2016 рік : Закон України від 25 грудня 2015 року № 928-VIII // Голос України. – 2015. – 31 грудня. – № 250.

**Умова трудового договору про місце роботи** – це умова про конкретизацію місцезнаходження робочого місця для виконання трудової функції працівником відповідно до трудового договору. З правової точки зору, ця умова дозволяє конкретизувати місцезнаходження робочого місця працівника через визначення юридичної або фактичної адреси роботодавця.

Досить часто на практиці виникає питання щодо необхідності визначення основного місця роботи. КЗпП України не містить визначення терміну «основне місце роботи». Аналіз змісту законодавства дозволяє вказати, що основне місце роботи визначається з урахуванням таких складових, як: 1) волевиявлення самого працівника; 2) працівник переважно здійснює трудову діяльність (виконує трудову функцію) у цього роботодавця; 3) роботодавець за основним місцем роботи веде та зберігає трудову книжку працівника.

**Умова трудового договору про момент початку роботи** – це умова про конкретизацію часу початку виконання працівником трудової функції. Ця умова визначається з урахуванням: 1) підписання трудового договору; 2) моменту набрання чинності трудовим договором; 3) часу фактичного виконання трудової функції; 4) положень трудового договору.

Доречним буде звернути увагу на те, що у проекті ТК до обов'язкових умов трудового договору пропонується віднести: 1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця – юридичної особи структурного підрозділу); 2) час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу; 3) трудову функцію, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик; 4) умови оплати праці; 5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця; 6) охорону праці. Такий підхід видається дещо вразливим, оскільки питання режиму праці, часу відпочинку, охорони праці визначаються, переважно, на підставі актів трудового законодавства, соціального партнерства та локальних нормативних актів.

**Додаткові (факультативні) умови трудового договору** – це допоміжні умови, погодження яких має виключно добровільний характер та не впливає на його юридичну силу. До додаткових (факультативних) умов трудового договору належать умови: 1) про випробування працівника; 2) про робоче місце; 3) про режим робочого часу; 4) про строк трудового договору тощо.

**Умова трудового договору про місце роботи** – це умова про конкретизацію місцезнаходження робочого місця для виконання трудової функції працівником відповідно до трудового договору. З правової точки зору, ця умова дозволяє конкретизувати місцезнаходження робочого місця працівника через визначення юридичної або фактичної адреси роботодавця.

Досить часто на практиці виникає питання щодо необхідності визначення основного місця роботи. КЗпП України не містить визначення терміну «основне місце роботи». Аналіз змісту законодавства дозволяє вказати, що основне місце роботи визначається з урахуванням таких складових, як: 1) волевиявлення самого працівника; 2) працівник переважно здійснює трудову діяльність (виконує трудову функцію) у цього роботодавця; 3) роботодавець за основним місцем роботи веде та зберігає трудову книжку працівника.

**Умова трудового договору про момент початку роботи** – це умова про конкретизацію часу початку виконання працівником трудової функції. Ця умова визначається з урахуванням: 1) підписання трудового договору; 2) моменту набрання чинності трудовим договором; 3) часу фактичного виконання трудової функції; 4) положень трудового договору.

Доречним буде звернути увагу на те, що у проекті ТК до обов'язкових умов трудового договору пропонується віднести: 1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця – юридичної особи структурного підрозділу); 2) час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу; 3) трудову функцію, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик; 4) умови оплати праці; 5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця; 6) охорону праці. Такий підхід видається дещо вразливим, оскільки питання режиму праці, часу відпочинку, охорони праці визначаються, переважно, на підставі актів трудового законодавства, соціального партнерства та локальних нормативних актів.

**Додаткові (факультативні) умови трудового договору** – це допоміжні умови, погодження яких має виключно добровільний характер та не впливає на його юридичну силу. До додаткових (факультативних) умов трудового договору належать умови: 1) про випробування працівника; 2) про робоче місце; 3) про режим робочого часу; 4) про строк трудового договору тощо.



Додаткові (факультативні) умови трудового договору, які погоджені сторонами, набувають обов'язкового характеру для його сторін<sup>203</sup>.

До допоміжних (факультативних) умов трудового договору належить умова про строк дії трудового договору. **Умова про строк дії трудового договору** – це умова про тривалість юридичної чинності трудового договору. КЗпП України (ст. 23) встановлює, що трудовий договір може бути укладено на визначений строк, встановлений за погодженням сторін або на час виконання певної роботи. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Ще однією допоміжною (факультативною) умовою трудового договору є умова про робоче місце. Для цілей Конвенції МОП про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155 термін «робоче місце» охоплює всі місця, де працівникам необхідно бути або куди їм необхідно прямувати у зв'язку з їхньою роботою, і є під прямим чи опосередкованим контролем роботодавця.<sup>204</sup> За визначенням з Національного банку стандартизованих науково-технічних термінів робоче місце (працівника) – це елементарна одиниця виробничої структури, що містить частину простору виробничого підрозділу, яка потрібна для здійснення трудової операції, та оснащена матеріально-технічними засобами, використовуваними у процесі праці.<sup>205</sup> **Умова трудового договору про робоче місце** – це умова про фактичне місце виконання працівником трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором. КЗпП України (ст. 29) передбачає, що до початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний: 1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; 2) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами.

<sup>203</sup>Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Дебет-кредит (Галицькі контракти). – 2008. – 21 липня.

<sup>204</sup>Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155: Закон України від 02 листопада 2011 р. № 3988-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 23. – Ст. 233.

<sup>205</sup>Національний банк стандартизованих науково-технічних термінів / ДП «УкрНДНЦ»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ukrndnc.org.ua/index.php?option=com\\_terminus&Itemid=194&task=view&id=26719](http://www.ukrndnc.org.ua/index.php?option=com_terminus&Itemid=194&task=view&id=26719)

Додаткові (факультативні) умови трудового договору, які погоджені сторонами, набувають обов'язкового характеру для його сторін<sup>203</sup>.

До допоміжних (факультативних) умов трудового договору належить умова про строк дії трудового договору. **Умова про строк дії трудового договору** – це умова про тривалість юридичної чинності трудового договору. КЗпП України (ст. 23) встановлює, що трудовий договір може бути укладено на визначений строк, встановлений за погодженням сторін або на час виконання певної роботи. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Ще однією допоміжною (факультативною) умовою трудового договору є умова про робоче місце. Для цілей Конвенції МОП про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155 термін «робоче місце» охоплює всі місця, де працівникам необхідно бути або куди їм необхідно прямувати у зв'язку з їхньою роботою, і є під прямим чи опосередкованим контролем роботодавця.<sup>204</sup> За визначенням з Національного банку стандартизованих науково-технічних термінів робоче місце (працівника) – це елементарна одиниця виробничої структури, що містить частину простору виробничого підрозділу, яка потрібна для здійснення трудової операції, та оснащена матеріально-технічними засобами, використовуваними у процесі праці.<sup>205</sup> **Умова трудового договору про робоче місце** – це умова про фактичне місце виконання працівником трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором. КЗпП України (ст. 29) передбачає, що до початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний: 1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; 2) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами.

<sup>203</sup>Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Дебет-кредит (Галицькі контракти). – 2008. – 21 липня.

<sup>204</sup>Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155: Закон України від 02 листопада 2011 р. № 3988-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 23. – Ст. 233.

<sup>205</sup>Національний банк стандартизованих науково-технічних термінів / ДП «УкрНДНЦ»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ukrndnc.org.ua/index.php?option=com\\_terminus&Itemid=194&task=view&id=26719](http://www.ukrndnc.org.ua/index.php?option=com_terminus&Itemid=194&task=view&id=26719)

Також додатковою (факультативною) умовою трудового договору є умова про випробування. **Умова трудового договору про випробування працівника** – це умова про перевірку роботодавцем відповідності професійних, ділових і особистих якостей працівника роботі, що йому доручається. КЗпП України (ст.ст. 26–28) передбачено: 1) при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, а умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу; 2) в період випробування на працівників поширюється законодавство про працю; 3) випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб; при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством; 4) строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – шести місяців; 5) строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця; 6) до строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини; 7) коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах; 8) у разі встановлення роботодавцем або уповноваженим ним органом невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні; 9) розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

Також додатковою (факультативною) умовою трудового договору є умова про випробування. **Умова трудового договору про випробування працівника** – це умова про перевірку роботодавцем відповідності професійних, ділових і особистих якостей працівника роботі, що йому доручається. КЗпП України (ст.ст. 26–28) передбачено: 1) при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, а умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу; 2) в період випробування на працівників поширюється законодавство про працю; 3) випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб; при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством; 4) строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – шести місяців; 5) строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця; 6) до строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини; 7) коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах; 8) у разі встановлення роботодавцем або уповноваженим ним органом невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні; 9) розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

Сторони трудового договору можуть погоджувати й інші додаткові (факультативні) умови трудового договору, зокрема ті, що стосуються умов праці, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ.

#### **4.3. Процедура укладення трудового договору. Оформлення трудових відносин**

Однією із специфічних рис трудового договору є спеціальна процедура укладення. КЗпП України у цілому регламентує загальну процедуру укладення трудового договору, виходячи насамперед з необхідності: 1) забезпечити оптимальне поєднання потреб та інтересів роботодавця і майбутнього працівника з питань праці; 2) забезпечити належні умови реалізації прав, гарантій майбутнього працівника та роботодавця з питань праці; 3) належного погодження умов та форми трудового договору; 4) забезпечення набрання чинності трудовим договором; 5) забезпечення належного оформлення трудової книжки та соціального страхування працівника. Процедура укладення трудового договору по суті збігається з порядком прийняття працівника на роботу.

**Укладення трудового договору** – це процедура погодження сторонами умов та форми трудового договору, надання йому чинності<sup>206</sup>. Іншими словами, це процедура узгодження потреб та інтересів працівника та роботодавця з питань праці.

Укладення трудового договору передбачає дотримання наступних етапів: 1) попередній (підготовчий); 2) ініціювання укладення трудового договору; 3) погодження змісту та форми трудового договору; 4) оформлення укладення трудового договору; 5) інформування працівника з питань умов праці; 6) оформлення трудової книжки та соціальне страхування працівника.

Попередній (підготовчий) етап означає, що кожна із сторін трудового договору має відшукати оптимального контрагента, тобто другу сторону. По-перше, сторона може провадити самостійний пошук потенційного роботодавця (працівника). По-друге, сторона може звернутися до органів зайнятості та отримати необхідну інформацію щодо робото-

<sup>206</sup>Чанишева Г. Значення правильного оформлення трудового договору / Г. Чанишева // Право України. – 1992. – № 7. – С. 36.

Сторони трудового договору можуть погоджувати й інші додаткові (факультативні) умови трудового договору, зокрема ті, що стосуються умов праці, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ.

#### **4.3. Процедура укладення трудового договору. Оформлення трудових відносин**

Однією із специфічних рис трудового договору є спеціальна процедура укладення. КЗпП України у цілому регламентує загальну процедуру укладення трудового договору, виходячи насамперед з необхідності: 1) забезпечити оптимальне поєднання потреб та інтересів роботодавця і майбутнього працівника з питань праці; 2) забезпечити належні умови реалізації прав, гарантій майбутнього працівника та роботодавця з питань праці; 3) належного погодження умов та форми трудового договору; 4) забезпечення набрання чинності трудовим договором; 5) забезпечення належного оформлення трудової книжки та соціального страхування працівника. Процедура укладення трудового договору по суті збігається з порядком прийняття працівника на роботу.

**Укладення трудового договору** – це процедура погодження сторонами умов та форми трудового договору, надання йому чинності<sup>206</sup>. Іншими словами, це процедура узгодження потреб та інтересів працівника та роботодавця з питань праці.

Укладення трудового договору передбачає дотримання наступних етапів: 1) попередній (підготовчий); 2) ініціювання укладення трудового договору; 3) погодження змісту та форми трудового договору; 4) оформлення укладення трудового договору; 5) інформування працівника з питань умов праці; 6) оформлення трудової книжки та соціальне страхування працівника.

Попередній (підготовчий) етап означає, що кожна із сторін трудового договору має відшукати оптимального контрагента, тобто другу сторону. По-перше, сторона може провадити самостійний пошук потенційного роботодавця (працівника). По-друге, сторона може звернутися до органів зайнятості та отримати необхідну інформацію щодо робото-

<sup>206</sup>Чанишева Г. Значення правильного оформлення трудового договору / Г. Чанишева // Право України. – 1992. – № 7. – С. 36.

давця (працівника). По-третє, сторона може звернутися до суб'єкта господарювання, який надає послуги з підбору кадрів (здійснює посередництво у працевлаштуванні). По-четверте, роботодавець та майбутній працівник мають обмінятися професійною інформацією (щодо умов праці, персональних даних (резюме)). По-п'яте, роботодавець має врахувати загальні гарантії для майбутніх працівників при укладенні трудового договору. КЗпП України (ст. 22) закріплює заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, а також будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору. Також у КЗпП України визначено, що роботодавець вправі запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному. КЗпП України також передбачено, що особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Крім того, забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я (ст. 24). По-шосте, роботодавець має врахувати спеціальні гарантії для майбутніх працівників при укладенні трудового договору. Зокрема, це стосується неповнолітніх працівників; окремих категорій жінок; осіб, з інвалідністю тощо (ст.ст. 3, 7, 24, 42-1, 169, 172, 174, 184, 186-1, 188 та ін.).

У зв'язку із запровадженою урядом економією державних коштів, внесено певні новації у прийняття на роботу працівників та посадових осіб органів державної влади. Слід зауважити, що припинено подання Кабінетові Міністрів України пропозицій та прийняття власних рішень щодо збільшення чисельності працівників підпорядкованих органів та установ, а також заповнення вакантних посад (крім посад керівників структурних підрозділів та їх заступників, а також випадків переведення з посади на посаду спеціалістів у межах структурних підрозділів органу державної влади в разі виникнення виробничої потреби, працевлаштування працівників патронатних служб членів Кабінету Міністрів України)<sup>207</sup>.

Етап ініціювання укладення трудового договору передбачає волевиявлення будь-якої сторони з цих питань. Ініціатива укладення трудово-

давця (працівника). По-третє, сторона може звернутися до суб'єкта господарювання, який надає послуги з підбору кадрів (здійснює посередництво у працевлаштуванні). По-четверте, роботодавець та майбутній працівник мають обмінятися професійною інформацією (щодо умов праці, персональних даних (резюме)). По-п'яте, роботодавець має врахувати загальні гарантії для майбутніх працівників при укладенні трудового договору. КЗпП України (ст. 22) закріплює заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, а також будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору. Також у КЗпП України визначено, що роботодавець вправі запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному. КЗпП України також передбачено, що особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Крім того, забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я (ст. 24). По-шосте, роботодавець має врахувати спеціальні гарантії для майбутніх працівників при укладенні трудового договору. Зокрема, це стосується неповнолітніх працівників; окремих категорій жінок; осіб, з інвалідністю тощо (ст.ст. 3, 7, 24, 42-1, 169, 172, 174, 184, 186-1, 188 та ін.).

У зв'язку із запровадженою урядом економією державних коштів, внесено певні новації у прийняття на роботу працівників та посадових осіб органів державної влади. Слід зауважити, що припинено подання Кабінетові Міністрів України пропозицій та прийняття власних рішень щодо збільшення чисельності працівників підпорядкованих органів та установ, а також заповнення вакантних посад (крім посад керівників структурних підрозділів та їх заступників, а також випадків переведення з посади на посаду спеціалістів у межах структурних підрозділів органу державної влади в разі виникнення виробничої потреби, працевлаштування працівників патронатних служб членів Кабінету Міністрів України)<sup>207</sup>.

Етап ініціювання укладення трудового договору передбачає волевиявлення будь-якої сторони з цих питань. Ініціатива укладення трудово-

<sup>207</sup>Про економію державних коштів та недопущення втрат бюджету: Постанова Кабінету Міністрів України від 1 березня 2014 р. № 65 // Урядовий кур'єр. – 2014. – 12 березня. – № 45.

<sup>207</sup>Про економію державних коштів та недопущення втрат бюджету: Постанова Кабінету Міністрів України від 1 березня 2014 р. № 65 // Урядовий кур'єр. – 2014. – 12 березня. – № 45.

го договору може виходити від роботодавця або майбутнього працівника (наприклад, лист про запрошення на роботу, заява про прийняття на роботу тощо). По-перше, незалежно від сторони ініціювання укладення трудового договору, майбутній працівник має подати заяву як документ, що посвідчує його волевиявлення, паспорт (інший документ, що посвідчує особу) та трудову книжку (за її наявності), і лише у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи (ст. 24 КЗпП України). Крім того, ці документи доповнюються автобіографічними відомостями та подачею картки (реєстраційного номеру облікової картки) фізичної особи-платника податків (її копії), копією свідоцтва про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. При цьому використання та/або обробка персональних даних здійснюється відповідно до закону<sup>208</sup>. По-друге, особи, які вперше шукають роботу і не мають трудової книжки, повинні пред'явити паспорт, диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку. По-третє, військовослужбовці, звільнені із Збройних Сил України, Служби безпеки України, Прикордонних військ України, Цивільної оборони України, Управління охорони вищих посадових осіб України та інших військових формувань, створених відповідно до законодавства України, та військовослужбовці, звільнені із Збройних Сил колишнього Союзу РСР і Збройних сил держав учасниць СНД, пред'являють військовий квиток. По-четверте, звільнені з місця відбування кримінального покарання зобов'язані пред'явити довідку про звільнення<sup>209</sup>. Слід зауважити, що за проектом ТК під час прийняття на роботу подаються: 1) заява про прийняття на роботу (із зазначенням, чи є ця робота основним місцем, чи сумісництвом); 2) паспорт або інший документ, що посвідчує особу; 3) свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 4) довідка центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної фінансової політики про присвоєння ідентифікаційного номера (реєстраційний номер облікової картки платника податку), крім осіб, які відповідно до закону його не мають; 5) документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію), у разі якщо робота, на яку претендує працівник, потребує спеціальних знань; 6) трудова книжка.

КпАП передбачає, що прийняття посадовими особами підприємств, установ, організацій на роботу громадян без паспортів або з недійсними

<sup>208</sup> Про захист персональних даних: Закон України від 1 червня 2010 року № 2297-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 34. – Ст. 481.

<sup>209</sup> Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58 / [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.

го договору може виходити від роботодавця або майбутнього працівника (наприклад, лист про запрошення на роботу, заява про прийняття на роботу тощо). По-перше, незалежно від сторони ініціювання укладення трудового договору, майбутній працівник має подати заяву як документ, що посвідчує його волевиявлення, паспорт (інший документ, що посвідчує особу) та трудову книжку (за її наявності), і лише у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи (ст. 24 КЗпП України). Крім того, ці документи доповнюються автобіографічними відомостями та подачею картки (реєстраційного номеру облікової картки) фізичної особи-платника податків (її копії), копією свідоцтва про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. При цьому використання та/або обробка персональних даних здійснюється відповідно до закону<sup>208</sup>. По-друге, особи, які вперше шукають роботу і не мають трудової книжки, повинні пред'явити паспорт, диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку. По-третє, військовослужбовці, звільнені із Збройних Сил України, Служби безпеки України, Прикордонних військ України, Цивільної оборони України, Управління охорони вищих посадових осіб України та інших військових формувань, створених відповідно до законодавства України, та військовослужбовці, звільнені із Збройних Сил колишнього Союзу РСР і Збройних сил держав учасниць СНД, пред'являють військовий квиток. По-четверте, звільнені з місця відбування кримінального покарання зобов'язані пред'явити довідку про звільнення<sup>209</sup>. Слід зауважити, що за проектом ТК під час прийняття на роботу подаються: 1) заява про прийняття на роботу (із зазначенням, чи є ця робота основним місцем, чи сумісництвом); 2) паспорт або інший документ, що посвідчує особу; 3) свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 4) довідка центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної фінансової політики про присвоєння ідентифікаційного номера (реєстраційний номер облікової картки платника податку), крім осіб, які відповідно до закону його не мають; 5) документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію), у разі якщо робота, на яку претендує працівник, потребує спеціальних знань; 6) трудова книжка.

КпАП передбачає, що прийняття посадовими особами підприємств, установ, організацій на роботу громадян без паспортів або з недійсними

<sup>208</sup> Про захист персональних даних: Закон України від 1 червня 2010 року № 2297-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 34. – Ст. 481.

<sup>209</sup> Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58 / [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.

паспортами тягне за собою накладення штрафу в розмірі від одного до трьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. КЗпП України встановлює заборону при укладенні трудового договору вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством (ст. 25).

Етап погодження змісту та форми трудового договору передбачає визначення сторонами основних (істотних) та додаткових (факультативних) умов. По-перше, кожна із сторін має право ініціювати ті умови, які для неї є прийнятними. Ініціатива може виходити від роботодавця або майбутнього працівника. Насамперед, сторони погоджують основні (істотні) умови трудового договору. Після цього сторони погоджують додаткові (факультативні) умови трудового договору. Слід зауважити, що вони набувають обов'язкового характеру виключно після їх включення до трудового договору. У разі виникнення непорозумінь, сторони трудового договору усувають їх самостійно. По-друге, КЗпП України (ст. 24) передбачає, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим: при організованому наборі працівників; при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; при укладенні контракту; у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; при укладенні трудового договору з неповнолітнім; при укладенні трудового договору з фізичною особою; в інших випадках, передбачених законодавством України. КЗпП України не встановлює процедуру оформлення трудового договору у письмовій формі. Разом із тим, укладення трудового договору у письмовій формі означає, що сторони трудового договору фіксують його умови в окремому документі (договорі), що підписується кожною із сторін, як правило, у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу та передаються їм на зберігання (по одному примірнику).

Слід зауважити, що письмова форма трудового договору є найбільш прийнятною, оскільки: 1) працівник та роботодавець письмово фіксують усі умови трудового договору; 2) примірник трудового договору має кожна сторона; 3) у разі виникнення спору кожна сторона може використовувати положення трудового договору для захисту своїх прав та інтересів; 4) наказ (розпорядженням) роботодавця про зарахування працівника на роботу не може суперечити трудовому договору. Міжнародна та європейська практика укладення трудового договору передбачає письмову форму.

паспортами тягне за собою накладення штрафу в розмірі від одного до трьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. КЗпП України встановлює заборону при укладенні трудового договору вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством (ст. 25).

Етап погодження змісту та форми трудового договору передбачає визначення сторонами основних (істотних) та додаткових (факультативних) умов. По-перше, кожна із сторін має право ініціювати ті умови, які для неї є прийнятними. Ініціатива може виходити від роботодавця або майбутнього працівника. Насамперед, сторони погоджують основні (істотні) умови трудового договору. Після цього сторони погоджують додаткові (факультативні) умови трудового договору. Слід зауважити, що вони набувають обов'язкового характеру виключно після їх включення до трудового договору. У разі виникнення непорозумінь, сторони трудового договору усувають їх самостійно. По-друге, КЗпП України (ст. 24) передбачає, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим: при організованому наборі працівників; при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; при укладенні контракту; у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; при укладенні трудового договору з неповнолітнім; при укладенні трудового договору з фізичною особою; в інших випадках, передбачених законодавством України. КЗпП України не встановлює процедуру оформлення трудового договору у письмовій формі. Разом із тим, укладення трудового договору у письмовій формі означає, що сторони трудового договору фіксують його умови в окремому документі (договорі), що підписується кожною із сторін, як правило, у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу та передаються їм на зберігання (по одному примірнику).

Слід зауважити, що письмова форма трудового договору є найбільш прийнятною, оскільки: 1) працівник та роботодавець письмово фіксують усі умови трудового договору; 2) примірник трудового договору має кожна сторона; 3) у разі виникнення спору кожна сторона може використовувати положення трудового договору для захисту своїх прав та інтересів; 4) наказ (розпорядженням) роботодавця про зарахування працівника на роботу не може суперечити трудовому договору. Міжнародна та європейська практика укладення трудового договору передбачає письмову форму.

По-третє, на практиці, переважно, трудовий договір укладається в усній формі. Усна форма трудового договору, означає, що сторони не розробляють та не укладають трудового договору у вигляді окремого документу. Пленум Верховного Суду України у Постанові від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що згідно зі ст. 24 КЗпП укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника підприємства, установи, організації (роботодавця) чи уповноваженого ним органу. Тому у такому випадку оформлення трудових відносин між працівником та роботодавцем провадиться шляхом: 1) подання роботодавцю заяви та інших документів про прийняття на роботу; 2) усного погодження основних та додаткових умов трудового договору; 3) видання роботодавцем наказу (розпорядження) про зарахування працівника на роботу (у ньому фіксуються умови трудового договору та праці).

Етап оформлення укладення трудового договору означає: 1) фіксація погоджених умов на підставі окремого документу (трудоий договір у письмовій формі), видача наказу (розпорядження) роботодавця або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу (має відповідати письмовому трудовому договору); 2) видача наказу (розпорядження) роботодавця або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу (трудоий договір в усній формі). Варто підкреслити, що наказ (розпорядження) роботодавця або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу має містити: а) прізвище, ім'я та по батькові особи працівника; б) трудова функція (професія, посада); в) момент початку виконання роботи (трудої функції); г) розмір заробітної плати (посадового окладу тощо); г) інші умови трудового договору. З таким наказом (розпорядженням) працівник має бути ознайомлений під розписку із зазначенням дати такого ознайомлення. На вимогу працівника роботодавець або уповноважений ним орган має видати його копію.

У КЗпП України (ч. 3 ст. 24) встановлено, що 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. З правової точки зору, це означає, що роботодавець або уповноважений ним орган: а) може допускати працівника до роботи виключно шляхом видачі наказу або розпорядження; б) зобов'язаний повідомляти центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення

По-третє, на практиці, переважно, трудовий договір укладається в усній формі. Усна форма трудового договору, означає, що сторони не розробляють та не укладають трудового договору у вигляді окремого документу. Пленум Верховного Суду України у Постанові від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що згідно зі ст. 24 КЗпП укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника підприємства, установи, організації (роботодавця) чи уповноваженого ним органу. Тому у такому випадку оформлення трудових відносин між працівником та роботодавцем провадиться шляхом: 1) подання роботодавцю заяви та інших документів про прийняття на роботу; 2) усного погодження основних та додаткових умов трудового договору; 3) видання роботодавцем наказу (розпорядження) про зарахування працівника на роботу (у ньому фіксуються умови трудового договору та праці).

Етап оформлення укладення трудового договору означає: 1) фіксація погоджених умов на підставі окремого документу (трудоий договір у письмовій формі), видача наказу (розпорядження) роботодавця або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу (має відповідати письмовому трудовому договору); 2) видача наказу (розпорядження) роботодавця або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу (трудоий договір в усній формі). Варто підкреслити, що наказ (розпорядження) роботодавця або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу має містити: а) прізвище, ім'я та по батькові особи працівника; б) трудова функція (професія, посада); в) момент початку виконання роботи (трудої функції); г) розмір заробітної плати (посадового окладу тощо); г) інші умови трудового договору. З таким наказом (розпорядженням) працівник має бути ознайомлений під розписку із зазначенням дати такого ознайомлення. На вимогу працівника роботодавець або уповноважений ним орган має видати його копію.

У КЗпП України (ч. 3 ст. 24) встановлено, що 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. З правової точки зору, це означає, що роботодавець або уповноважений ним орган: а) може допускати працівника до роботи виключно шляхом видачі наказу або розпорядження; б) зобов'язаний повідомляти центральний орган 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. Постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 413 «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу»<sup>210</sup> передбачено, що повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за формою згідно з додатком до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором одним із таких способів: засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису відповідальних осіб відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу та електронного підпису; на паперових носіях разом з копією в електронній формі; на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більше ніж із п'ятьма особами. Крім того, інформація, що міститься у повідомленні про прийняття працівника на роботу, вноситься до реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»<sup>211</sup>. Слід зауважити, що вищевказана процедура повідомлення територіальних органів Державної фіскальної служби децю ускладнює механізм укладення трудового договору та потребує системного корегування.

КЗпП України не визначає процедури набрання чинності трудовим договором. Тому сторони трудового договору вправі самостійно визначати ці питання у самому правочині.

Виходячи з аналізу трудового законодавства та практики його застосування, набрання чинності трудовим договором пов'язується з такими юридичними фактами, як: 1) підписання трудового договору; 2) дата (подія), визначена у трудовому договорі; 3) дата, визначена у наказі (розпорядженні) роботодавця про зарахування працівника на роботу; 4) дата фактичного допуску працівника до роботи; 5) дата набрання чинності наказом (розпорядженням) роботодавця про зарахування працівника на роботу.

<sup>210</sup>Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413 // Урядовий кур'єр. – 2015. – 27 червня. – № 115.

<sup>211</sup>Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 8 липня 2010 року № 2464-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 2-3. – Ст. 11.

формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу. Постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 413 «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу»<sup>210</sup> передбачено, що повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за формою згідно з додатком до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором одним із таких способів: засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису відповідальних осіб відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу та електронного підпису; на паперових носіях разом з копією в електронній формі; на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більше ніж із п'ятьма особами. Крім того, інформація, що міститься у повідомленні про прийняття працівника на роботу, вноситься до реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»<sup>211</sup>. Слід зауважити, що вищевказана процедура повідомлення територіальних органів Державної фіскальної служби децю ускладнює механізм укладення трудового договору та потребує системного корегування.

КЗпП України не визначає процедури набрання чинності трудовим договором. Тому сторони трудового договору вправі самостійно визначати ці питання у самому правочині.

Виходячи з аналізу трудового законодавства та практики його застосування, набрання чинності трудовим договором пов'язується з такими юридичними фактами, як: 1) підписання трудового договору; 2) дата (подія), визначена у трудовому договорі; 3) дата, визначена у наказі (розпорядженні) роботодавця про зарахування працівника на роботу; 4) дата фактичного допуску працівника до роботи; 5) дата набрання чинності наказом (розпорядженням) роботодавця про зарахування працівника на роботу.

<sup>210</sup>Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413 // Урядовий кур'єр. – 2015. – 27 червня. – № 115.

<sup>211</sup>Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 8 липня 2010 року № 2464-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 2-3. – Ст. 11.



Процедура укладення трудового договору включає допоміжні етапи, які покликані забезпечити належне виконання умов трудового договору кожною із сторін. По-перше, укладення трудового договору пов'язано з етапом інформування працівника з питань умов праці. КЗпП України покладає на роботодавця або уповноважений ним органом обов'язок до початку роботи (виконання трудової функції): 1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; 3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; 4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони. По-друге, укладення трудового договору пов'язане з оформленням трудової книжки та соціальним страхуванням працівника. КЗпП України (ст. 48) встановлює, що трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника. Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації усіх форм власності або у фізичної особи понад п'ять днів, а також на позаштатних працівників за умови, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації. Разом із тим, на осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуться тільки за місцем основної роботи.

До трудової книжки заносяться наступні відомості: 1) про працівника: прізвище, ім'я та по батькові, дата народження; 2) про роботу, переведення на іншу постійну роботу, звільнення; 3) про нагородження і заохочення: про нагородження державними нагородами України та відзнаками України, заохочення за успіхи в роботі та інші заохочення відповідно до чинного законодавства України; 4) про відкриття, на які видані дипломи, про використані винаходи і раціоналізаторські пропозиції та про виплачені у зв'язку з цим винагороди. Водночас, стягнення до трудової книжки не заносяться. Записи в трудовій книжці при звільненні або переведенні на іншу роботу повинні провадитись у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства і з посиланням на відповідну статтю, пункт закону. Слід відзначити, що записи у трудовій книжці про прийняття на роботу, переведення на іншу постійну роботу або звільнення, а також про нагороди та заохочення вносяться

Процедура укладення трудового договору включає допоміжні етапи, які покликані забезпечити належне виконання умов трудового договору кожною із сторін. По-перше, укладення трудового договору пов'язано з етапом інформування працівника з питань умов праці. КЗпП України покладає на роботодавця або уповноважений ним органом обов'язок до початку роботи (виконання трудової функції): 1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; 3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; 4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони. По-друге, укладення трудового договору пов'язане з оформленням трудової книжки та соціальним страхуванням працівника. КЗпП України (ст. 48) встановлює, що трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника. Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації усіх форм власності або у фізичної особи понад п'ять днів, а також на позаштатних працівників за умови, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації. Разом із тим, на осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуться тільки за місцем основної роботи.

До трудової книжки заносяться наступні відомості: 1) про працівника: прізвище, ім'я та по батькові, дата народження; 2) про роботу, переведення на іншу постійну роботу, звільнення; 3) про нагородження і заохочення: про нагородження державними нагородами України та відзнаками України, заохочення за успіхи в роботі та інші заохочення відповідно до чинного законодавства України; 4) про відкриття, на які видані дипломи, про використані винаходи і раціоналізаторські пропозиції та про виплачені у зв'язку з цим винагороди. Водночас, стягнення до трудової книжки не заносяться. Записи в трудовій книжці при звільненні або переведенні на іншу роботу повинні провадитись у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства і з посиланням на відповідну статтю, пункт закону. Слід відзначити, що записи у трудовій книжці про прийняття на роботу, переведення на іншу постійну роботу або звільнення, а також про нагороди та заохочення вносяться

роботодавцем після видання наказу (розпорядження), але не пізніше тижневого строку, а в разі звільнення – у день звільнення і повинні точно відповідати тексту наказу (розпорядження).

Роботодавець з моменту укладення трудового договору здійснює (забезпечує) страхування працівника у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. Принагідно відзначити, що соціальне страхування – це система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту, що включає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків роботодавцем, громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом<sup>212</sup>. Соціальному страхуванню підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту): а) на підприємствах, в організаціях, установах незалежно від їх форм власності та господарювання; б) у фізичних осіб.

Застрахованим особам видається свідоцтво про соціальне страхування, яке є єдиним для всіх його видів. У разі настання страхового випадку застраховані особи отримують соціальну допомогу та соціальні послуги за рахунок фондів соціального страхування.

#### 4.4. Класифікація трудових договорів

У системі правочинів з питань праці трудовий договір виступає достатньо системним правовим явищем. Для сучасного трудового права характерною є система трудових договорів, які покликані регламентувати відносини працівника та роботодавця, виходячи з потреби врахування специфіки: 1) умов праці; 2) правового становища працівника; 3) правового становища роботодавця; 4) строку дії трудового договору; 5) трудової функції тощо.

По-перше, поширеною в Україні є практика укладення безстрокових трудових договорів. Як відомо, у легальному визначенні поняття «трудова угода» не наголошується на строковому характері цих правочинів (ст. 21 КЗпП України). Також КЗпП України передбачає, що трудова угода може бути безстроковою, що укладається на невизначений строк (ст. 23) або шляхом продовження дії строкового трудового договору (ст. 39-1).

<sup>212</sup>Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14 січня 1998 року № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради. – 1998. – № 23. – Ст. 121.

роботодавцем після видання наказу (розпорядження), але не пізніше тижневого строку, а в разі звільнення – у день звільнення і повинні точно відповідати тексту наказу (розпорядження).

Роботодавець з моменту укладення трудового договору здійснює (забезпечує) страхування працівника у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. Принагідно відзначити, що соціальне страхування – це система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту, що включає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків роботодавцем, громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом<sup>212</sup>. Соціальному страхуванню підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту): а) на підприємствах, в організаціях, установах незалежно від їх форм власності та господарювання; б) у фізичних осіб.

Застрахованим особам видається свідоцтво про соціальне страхування, яке є єдиним для всіх його видів. У разі настання страхового випадку застраховані особи отримують соціальну допомогу та соціальні послуги за рахунок фондів соціального страхування.

#### 4.4. Класифікація трудових договорів

У системі правочинів з питань праці трудовий договір виступає достатньо системним правовим явищем. Для сучасного трудового права характерною є система трудових договорів, які покликані регламентувати відносини працівника та роботодавця, виходячи з потреби врахування специфіки: 1) умов праці; 2) правового становища працівника; 3) правового становища роботодавця; 4) строку дії трудового договору; 5) трудової функції тощо.

По-перше, поширеною в Україні є практика укладення безстрокових трудових договорів. Як відомо, у легальному визначенні поняття «трудова угода» не наголошується на строковому характері цих правочинів (ст. 21 КЗпП України). Також КЗпП України передбачає, що трудова угода може бути безстроковою, що укладається на невизначений строк (ст. 23) або шляхом продовження дії строкового трудового договору (ст. 39-1).

<sup>212</sup>Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14 січня 1998 року № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради. – 1998. – № 23. – Ст. 121.

**Безстроковий трудовий договір** – це трудовий договір, який не містить умови про строк його дії.

До основних ознак безстрокового трудового договору можна віднести наступні: 1) умовою укладення є взаємне волевиявлення сторін; 2) сторони погоджують основні та додаткові умови; 3) умова про строк дії не фіксується; 4) укладається, переважно, в усній формі; 5) може бути укладений шляхом пролонгації строкового трудового договору; 6) укладення оформляється наказом (розпорядженням) про зарахування працівника на роботу; 7) має інші ознаки, притаманні трудовому договору.

По-друге, у трудовому праві важливого значення набувають строкові трудові договори. На відміну від безстрокових, практика укладення строкових трудових договорів має обмежене застосування. КЗпП України встановлює, що трудовий договір може бути: 1) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 2) таким, що укладається на час виконання певної роботи. При цьому 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 (ст. 23). Тому строк у трудовому договорі фіксується шляхом погодження конкретного терміну (дати) або певної події (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки по догляду за дитиною; особи, яка звільнилась з роботи у зв'язку з призовом на строкову військову чи альтернативну службу тощо).

**Строковий трудовий договір** – це трудовий договір, в якому чітко зафіксовано строк його дії.

До основних ознак строкового трудового договору можна віднести наступні: 1) умовою укладення є взаємне волевиявлення сторін; 2) укладається у випадках, передбачених законом; 3) сторони погоджують основні та додаткові умови, у тому числі щодо строку дії; 4) укладається, переважно, у письмовій формі; 5) як правило, укладення оформляється наказом (розпорядженням) про зарахування працівника на роботу; 6) має інші ознаки, притаманні трудовому договору.

Окремо слід звернути увагу на деякі різновиди строкових трудових договорів.

1. Строковим трудовим договором є контракт у трудовому праві. КЗпП України встановлює, що особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України (ст. 21). По-перше,

**Безстроковий трудовий договір** – це трудовий договір, який не містить умови про строк його дії.

До основних ознак безстрокового трудового договору можна віднести наступні: 1) умовою укладення є взаємне волевиявлення сторін; 2) сторони погоджують основні та додаткові умови; 3) умова про строк дії не фіксується; 4) укладається, переважно, в усній формі; 5) може бути укладений шляхом пролонгації строкового трудового договору; 6) укладення оформляється наказом (розпорядженням) про зарахування працівника на роботу; 7) має інші ознаки, притаманні трудовому договору.

По-друге, у трудовому праві важливого значення набувають строкові трудові договори. На відміну від безстрокових, практика укладення строкових трудових договорів має обмежене застосування. КЗпП України встановлює, що трудовий договір може бути: 1) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 2) таким, що укладається на час виконання певної роботи. При цьому 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 (ст. 23). Тому строк у трудовому договорі фіксується шляхом погодження конкретного терміну (дати) або певної події (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки по догляду за дитиною; особи, яка звільнилась з роботи у зв'язку з призовом на строкову військову чи альтернативну службу тощо).

**Строковий трудовий договір** – це трудовий договір, в якому чітко зафіксовано строк його дії.

До основних ознак строкового трудового договору можна віднести наступні: 1) умовою укладення є взаємне волевиявлення сторін; 2) укладається у випадках, передбачених законом; 3) сторони погоджують основні та додаткові умови, у тому числі щодо строку дії; 4) укладається, переважно, у письмовій формі; 5) як правило, укладення оформляється наказом (розпорядженням) про зарахування працівника на роботу; 6) має інші ознаки, притаманні трудовому договору.

Окремо слід звернути увагу на деякі різновиди строкових трудових договорів.

1. Строковим трудовим договором є контракт у трудовому праві. КЗпП України встановлює, що особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України (ст. 21). По-перше,

дещо сумнівною є коректність того, що контракт визнано «особливою формою трудового договору», оскільки очевидно, що це окремий вид трудового договору (строкового). По-друге, із пропонованого змісту випливає, що умови контракту можуть погіршувати правове становище працівника у порівнянні з чинним законодавством України, що суперечить положенням статті 9 КЗпП України. По-третє, сфера укладення контракту визначається виключно законами<sup>213</sup>.

**Контракт у трудовому праві** – це трудовий договір, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися за домовленістю сторін.

До основних ознак контракту можна віднести наступні: 1) умовами укладення є: наявність сфери суспільного життя (визначеної законом), де дозволено укладення контракту; взаємне волевиявлення сторін; 2) сторони погоджують основні та додаткові умови з метою чіткого визначення умов праці та забезпечення якісного стимулювання професійної та ділової активності працівника, його ініціативності; 3) має виключно строковий характер; 4) сторони можуть погоджувати додаткові підстави розірвання; 5) сторони можуть погоджувати надання компенсації працівникові у разі дострокового розірвання контракту; 6) не може вносити зміни до порядку розгляду індивідуальних трудових спорів та запроваджувати додаткові підстави повної матеріальної відповідальності працівника; 7) укладається у письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу; 8) набуває чинності з моменту підписання або дати, визначеної у ньому; 9) укладення оформляється наказом (розпорядженням) про зарахування працівника на роботу; 10) має інші ознаки, притаманні трудовому договору.

Складність, суперечливість та неоднозначність практики застосування контракту в трудовому праві ставить під сумнів можливість його належного функціонування. Тому логічним було б його замінити на письмовий трудовий договір.

2. Ще одним видом строкового трудового договору є трудовий договір на виконання сезонних робіт<sup>214</sup>.

<sup>213</sup>Про освіту: Закон України від 23 травня 1991 року № 1060-ХІІ // Відомості Верховної Ради. – 1991. – № 34. – Ст. 451; Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37–38. – Ст. 2716; Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/170-94п>.

<sup>214</sup>Про затвердження Списку сезонних робіт та сезонних галузей: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 року № 278 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 14. – Стор. 18.

дещо сумнівною є коректність того, що контракт визнано «особливою формою трудового договору», оскільки очевидно, що це окремий вид трудового договору (строкового). По-друге, із пропонованого змісту випливає, що умови контракту можуть погіршувати правове становище працівника у порівнянні з чинним законодавством України, що суперечить положенням статті 9 КЗпП України. По-третє, сфера укладення контракту визначається виключно законами<sup>213</sup>.

**Контракт у трудовому праві** – це трудовий договір, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися за домовленістю сторін.

До основних ознак контракту можна віднести наступні: 1) умовами укладення є: наявність сфери суспільного життя (визначеної законом), де дозволено укладення контракту; взаємне волевиявлення сторін; 2) сторони погоджують основні та додаткові умови з метою чіткого визначення умов праці та забезпечення якісного стимулювання професійної та ділової активності працівника, його ініціативності; 3) має виключно строковий характер; 4) сторони можуть погоджувати додаткові підстави розірвання; 5) сторони можуть погоджувати надання компенсації працівникові у разі дострокового розірвання контракту; 6) не може вносити зміни до порядку розгляду індивідуальних трудових спорів та запроваджувати додаткові підстави повної матеріальної відповідальності працівника; 7) укладається у письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу; 8) набуває чинності з моменту підписання або дати, визначеної у ньому; 9) укладення оформляється наказом (розпорядженням) про зарахування працівника на роботу; 10) має інші ознаки, притаманні трудовому договору.

Складність, суперечливість та неоднозначність практики застосування контракту в трудовому праві ставить під сумнів можливість його належного функціонування. Тому логічним було б його замінити на письмовий трудовий договір.

2. Ще одним видом строкового трудового договору є трудовий договір на виконання сезонних робіт<sup>214</sup>.

<sup>213</sup>Про освіту: Закон України від 23 травня 1991 року № 1060-ХІІ // Відомості Верховної Ради. – 1991. – № 34. – Ст. 451; Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37–38. – Ст. 2716; Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/170-94п>.

<sup>214</sup>Про затвердження Списку сезонних робіт та сезонних галузей: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 року № 278 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 14. – Стор. 18.

Сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців<sup>215</sup>.

**Трудові договори на виконання сезонних робіт** – це трудові договори, які укладаються з урахуванням переліку сезонних робіт та сезонних галузей.

До основних ознак трудового договору на виконання сезонних робіт можна віднести наступні: 1) умовами укладення є: відповідність трудової функції сезонним роботам з урахуванням сезонних галузей; взаємне волевиявлення сторін; 2) трудове законодавство поширюється з урахуванням спеціального законодавства з питань сезонних робіт; 3) роботодавець має попередити осіб, що вони приймаються на сезонні роботи; 4) наказ (розпорядження) про прийняття на роботу має містити вказівку, що працівник приймається на сезонну роботу; 5) може укладатись в усній і письмовій формах; 6) укладається на строк, що не перевищує сезон; 7) випробування з метою перевірки відповідності працівника виконуваний ним роботі не встановлюється; 8) може бути розірваний з ініціативи працівника після попередження роботодавця письмово за три дні; 9) може бути розірвано з ініціативи роботодавця з підстав, передбачених законом, а також у випадках: у разі припинення робіт на строк більше двох тижнів з причин виробничого характеру або скорочення робіт в них; нез'явлення на роботу безперервно протягом більше одного місяця внаслідок тимчасової непрацездатності; у разі втрати працездатності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, тощо; 10) вихідна допомога виплачується у випадках, передбачених законодавством; 11) стаж роботи вважається безперервним, якщо працівник пропрацював сезон повністю та уклав трудовий договір на наступний сезон; 12) має інші ознаки, притаманні трудовому договору.

3. До строкових трудових договорів відносяться трудові договори з тимчасовими працівниками<sup>216</sup>.

Тимчасовими працівниками (робітниками, службовцями) вважаються особи, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців.

<sup>215</sup>Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. № 310-09//Електронний ресурс: Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74>.

<sup>216</sup>Про умови праці тимчасових робітників та службовців: Указ Президії Верховної Ради Союзу РСР від 24 вересня 1974 року № 311-09// Електронний ресурс: Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74>.

Сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців<sup>215</sup>.

**Трудові договори на виконання сезонних робіт** – це трудові договори, які укладаються з урахуванням переліку сезонних робіт та сезонних галузей.

До основних ознак трудового договору на виконання сезонних робіт можна віднести наступні: 1) умовами укладення є: відповідність трудової функції сезонним роботам з урахуванням сезонних галузей; взаємне волевиявлення сторін; 2) трудове законодавство поширюється з урахуванням спеціального законодавства з питань сезонних робіт; 3) роботодавець має попередити осіб, що вони приймаються на сезонні роботи; 4) наказ (розпорядження) про прийняття на роботу має містити вказівку, що працівник приймається на сезонну роботу; 5) може укладатись в усній і письмовій формах; 6) укладається на строк, що не перевищує сезон; 7) випробування з метою перевірки відповідності працівника виконуваний ним роботі не встановлюється; 8) може бути розірваний з ініціативи працівника після попередження роботодавця письмово за три дні; 9) може бути розірвано з ініціативи роботодавця з підстав, передбачених законом, а також у випадках: у разі припинення робіт на строк більше двох тижнів з причин виробничого характеру або скорочення робіт в них; нез'явлення на роботу безперервно протягом більше одного місяця внаслідок тимчасової непрацездатності; у разі втрати працездатності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, тощо; 10) вихідна допомога виплачується у випадках, передбачених законодавством; 11) стаж роботи вважається безперервним, якщо працівник пропрацював сезон повністю та уклав трудовий договір на наступний сезон; 12) має інші ознаки, притаманні трудовому договору.

3. До строкових трудових договорів відносяться трудові договори з тимчасовими працівниками<sup>216</sup>.

Тимчасовими працівниками (робітниками, службовцями) вважаються особи, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців.

<sup>215</sup>Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. № 310-09//Електронний ресурс: Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74>.

<sup>216</sup>Про умови праці тимчасових робітників та службовців: Указ Президії Верховної Ради Союзу РСР від 24 вересня 1974 року № 311-09// Електронний ресурс: Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74>.

**Трудові договори з тимчасовими працівниками** – це трудові договори з особами, які прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців.

До основних ознак трудового договору з тимчасовими працівниками можна віднести наступні: 1) умовами укладення є: особа, яка приймається на роботу має відповідати критеріям тимчасового працівника; взаємне волевиявлення сторін; 2) трудове законодавство поширюється з урахуванням спеціального законодавства з питань праці тимчасових працівників; 3) роботодавець має попередити осіб, що вони приймаються на тимчасові роботи; 4) наказ (розпорядження) про прийняття на роботу має містити вказівку, що працівник приймається на тимчасові роботи; 5) може укладатись в усній і письмовій формах; 6) укладається на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців; 7) випробування з метою перевірки відповідності працівника виконуваній ним роботі не встановлюється; 8) може бути розірвано з ініціативи працівника після попередження роботодавця письмово за три дні; 9) може бути розірвано з ініціативи роботодавця з підстав, передбачених законом, а також у випадках: а) припинення роботи на підприємстві, в установі, організації на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру, а також скорочення роботи в них; б) нез'явлення на роботу протягом більше двох тижнів підряд внаслідок тимчасової непрацездатності; в) невиконання робітником або службовцем без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку; 10) вихідна допомога виплачується у випадках, передбачених законодавством; 11) має інші ознаки, притаманні трудовому договору.

4. Низку специфічних ознак мають трудові договори на тимчасове виконання обов'язків осіб, яких призначає на посаду за згодою Верховної Ради України Президент України або Верховна Рада України за поданням Президента України<sup>217</sup>: 1) у разі звільнення (відставки) особи, яку призначає на посаду за згодою Верховної Ради України Президент України, або особи, яку призначає на посаду Верховна Рада України за поданням Президента України, обов'язки звільненої особи тимчасово, але не більше одного місяця, виконує перший заступник (а у разі його відсутності – заступник) цієї посадової особи, призначений конституційно легітимною особою (особою, яка згідно з Конституцією України

<sup>217</sup>Про тимчасове виконання обов'язків посадових осіб, яких призначає на посаду за згодою Верховної Ради України Президент України або Верховна Рада України за поданням Президента України: Закон України від 10 грудня 1997 року № 709/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 14. – Ст. 59.

**Трудові договори з тимчасовими працівниками** – це трудові договори з особами, які прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців.

До основних ознак трудового договору з тимчасовими працівниками можна віднести наступні: 1) умовами укладення є: особа, яка приймається на роботу має відповідати критеріям тимчасового працівника; взаємне волевиявлення сторін; 2) трудове законодавство поширюється з урахуванням спеціального законодавства з питань праці тимчасових працівників; 3) роботодавець має попередити осіб, що вони приймаються на тимчасові роботи; 4) наказ (розпорядження) про прийняття на роботу має містити вказівку, що працівник приймається на тимчасові роботи; 5) може укладатись в усній і письмовій формах; 6) укладається на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), – до чотирьох місяців; 7) випробування з метою перевірки відповідності працівника виконуваній ним роботі не встановлюється; 8) може бути розірвано з ініціативи працівника після попередження роботодавця письмово за три дні; 9) може бути розірвано з ініціативи роботодавця з підстав, передбачених законом, а також у випадках: а) припинення роботи на підприємстві, в установі, організації на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру, а також скорочення роботи в них; б) нез'явлення на роботу протягом більше двох тижнів підряд внаслідок тимчасової непрацездатності; в) невиконання робітником або службовцем без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку; 10) вихідна допомога виплачується у випадках, передбачених законодавством; 11) має інші ознаки, притаманні трудовому договору.

4. Низку специфічних ознак мають трудові договори на тимчасове виконання обов'язків осіб, яких призначає на посаду за згодою Верховної Ради України Президент України або Верховна Рада України за поданням Президента України<sup>217</sup>: 1) у разі звільнення (відставки) особи, яку призначає на посаду за згодою Верховної Ради України Президент України, або особи, яку призначає на посаду Верховна Рада України за поданням Президента України, обов'язки звільненої особи тимчасово, але не більше одного місяця, виконує перший заступник (а у разі його відсутності – заступник) цієї посадової особи, призначений конституційно легітимною особою (особою, яка згідно з Конституцією України

<sup>217</sup>Про тимчасове виконання обов'язків посадових осіб, яких призначає на посаду за згодою Верховної Ради України Президент України або Верховна Рада України за поданням Президента України: Закон України від 10 грудня 1997 року № 709/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 14. – Ст. 59.

призначена на посаду відповідно Президентом України за згодою Верховної Ради України або Верховною Радою України за поданням Президента України); 2) пропозиція щодо кандидатури, на призначення якої на посаду необхідна згода Верховної Ради України, або щодо кандидатури, яку призначає на посаду Верховна Рада України за поданням Президента України, вноситься Президентом України до Верховної Ради України не пізніше як у двотижневий строк з дня звільнення з посади особи, яка займала цю посаду; 3) у разі ненадання згоди Верховною Радою України на призначення на посаду запропонованої Президентом України кандидатури або відхилення нею кандидатури, поданої Президентом України для призначення на посаду, Президент України вносить на розгляд Верховної Ради України не пізніше як у двотижневий строк з дня прийняття Верховною Радою України відповідного рішення нову кандидатуру.

По-третє, у системі трудових договорів окреме місце посідають трудові договори, які можуть мати безстроковий або строковий характер.

1. До таких договорів відносяться трудові договори про сумісництво або про суміщення професій (посад). Ст. 21 КЗпП України закріплює, що працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Сумісництво професій (посад) – це виконання працівником крім своєї основної роботи, іншої регулярної оплачуваної роботи за трудовим договором у вільний від основної роботи час у того ж або у іншого роботодавця.

**Трудові договори при сумісництві професій (посад)** – це трудові договори, які укладаються на виконання працівником у вільний від основної роботи час іншої оплачуваної роботи на підставі трудового договору.

До основних особливостей трудових договорів про сумісництво професій (посад) можна віднести наступні: 1) трудове законодавство застосовується з урахуванням положень законодавства про сумісництво професій (посад)<sup>218</sup>; 2) згоди роботодавця за основним місцем роботи на укладення такого договору не потрібно; 3) працівник може виконувати роботу за іншою професією (посадою), ніж за основним трудовим договором (обмеження щодо сумісництва передбачені відповідним По-

<sup>218</sup>Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій. Затверджено наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року № 43 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>.

призначена на посаду відповідно Президентом України за згодою Верховної Ради України або Верховною Радою України за поданням Президента України); 2) пропозиція щодо кандидатури, на призначення якої на посаду необхідна згода Верховної Ради України, або щодо кандидатури, яку призначає на посаду Верховна Рада України за поданням Президента України, вноситься Президентом України до Верховної Ради України не пізніше як у двотижневий строк з дня звільнення з посади особи, яка займала цю посаду; 3) у разі ненадання згоди Верховною Радою України на призначення на посаду запропонованої Президентом України кандидатури або відхилення нею кандидатури, поданої Президентом України для призначення на посаду, Президент України вносить на розгляд Верховної Ради України не пізніше як у двотижневий строк з дня прийняття Верховною Радою України відповідного рішення нову кандидатуру.

По-третє, у системі трудових договорів окреме місце посідають трудові договори, які можуть мати безстроковий або строковий характер.

1. До таких договорів відносяться трудові договори про сумісництво або про суміщення професій (посад). Ст. 21 КЗпП України закріплює, що працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Сумісництво професій (посад) – це виконання працівником крім своєї основної роботи, іншої регулярної оплачуваної роботи за трудовим договором у вільний від основної роботи час у того ж або у іншого роботодавця.

**Трудові договори при сумісництві професій (посад)** – це трудові договори, які укладаються на виконання працівником у вільний від основної роботи час іншої оплачуваної роботи на підставі трудового договору.

До основних особливостей трудових договорів про сумісництво професій (посад) можна віднести наступні: 1) трудове законодавство застосовується з урахуванням положень законодавства про сумісництво професій (посад)<sup>218</sup>; 2) згоди роботодавця за основним місцем роботи на укладення такого договору не потрібно; 3) працівник може виконувати роботу за іншою професією (посадою), ніж за основним трудовим договором (обмеження щодо сумісництва передбачені відповідним По-

<sup>218</sup>Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій. Затверджено наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року № 43 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>.

ложенням та можуть визначатися також колективним чи трудовим договором); 4) трудова функція та інші обов'язки виконуються у вільний від основної роботи час; 5) укладаються в усній або письмовій формі; 6) мають, як правило, строковий характер; 7) оплата праці проводиться за фактично виконану роботу і не залежить від заробітку за основним місцем роботи; 8) відпустка надається, як правило, одночасно з відпусткою за основним трудовим договором; 9) додатковою підставою припинення такого трудового договору є прийняття на роботу працівника, який не є сумісником; 10) має інші ознаки, притаманні трудовому договору.

2. Окремі особливості мають трудові договори про суміщення професій (посад)<sup>219</sup>. Суміщення професій (посад) – це виконання працівником, крім основної трудової функції (за професією, посадою), іншої трудової функції у одного і того ж роботодавця в межах тривалості робочого часу з доплатою у розмірах, визначених колективним договором. При суміщенні професій (посад) з працівником укладається один трудовий договір.

3. З поміж правочинів у сфері праці окреме місце посідають трудові договори з неповнолітніми. Такі договори покликані забезпечити відзеркалення трудово-правового становища таких осіб (ст.ст. 51, 188, 199 та ін. КЗпП України).

**Трудові договори з неповнолітніми працівниками** – це трудові договори, які укладають з неповнолітніми особами.

До основних ознак трудових договорів з неповнолітніми працівниками можна віднести наступні: 1) умовами укладення є: досягнення неповнолітнім чотирнадцятирічного віку; отримання згоди одного із батьків або особи, яка його замінює; проходження попереднього медичного огляду; взаємне волевиявлення сторін; 2) трудова функція має відповідати категорії легких робіт, виконання яких не передбачає додаткових професійних або інших обтяжень; 3) умови праці не повинні завдавати шкоди здоров'ю неповнолітнього та процесу навчання; 4) як правило, носять строковий характер; 5) обов'язково укладаються у письмовій формі; 6) неповнолітньому працівнику надаються додаткові гарантії з питань робочого часу, часу відпочинку, оплати та охорони праці; 7) право на розірвання договору надається батькам або іншим уповноваженим особам; 8) мають інші ознаки, притаманні трудовому договору.

4. КЗпП України одним із потенційних роботодавців називає фізичну особу (ст. 21). Укладення трудового договору із роботодавцем – фі-

<sup>219</sup>Про суміщення професій і посад, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників керівниками на госпрозрахункових підприємствах: Лист № 03-3/2091-018-2 від 06 травня 2001 року // Праця і зарплата. – 2001. – № 25.

ложенням та можуть визначатися також колективним чи трудовим договором); 4) трудова функція та інші обов'язки виконуються у вільний від основної роботи час; 5) укладаються в усній або письмовій формі; 6) мають, як правило, строковий характер; 7) оплата праці проводиться за фактично виконану роботу і не залежить від заробітку за основним місцем роботи; 8) відпустка надається, як правило, одночасно з відпусткою за основним трудовим договором; 9) додатковою підставою припинення такого трудового договору є прийняття на роботу працівника, який не є сумісником; 10) має інші ознаки, притаманні трудовому договору.

2. Окремі особливості мають трудові договори про суміщення професій (посад)<sup>219</sup>. Суміщення професій (посад) – це виконання працівником, крім основної трудової функції (за професією, посадою), іншої трудової функції у одного і того ж роботодавця в межах тривалості робочого часу з доплатою у розмірах, визначених колективним договором. При суміщенні професій (посад) з працівником укладається один трудовий договір.

3. З поміж правочинів у сфері праці окреме місце посідають трудові договори з неповнолітніми. Такі договори покликані забезпечити відзеркалення трудово-правового становища таких осіб (ст.ст. 51, 188, 199 та ін. КЗпП України).

**Трудові договори з неповнолітніми працівниками** – це трудові договори, які укладають з неповнолітніми особами.

До основних ознак трудових договорів з неповнолітніми працівниками можна віднести наступні: 1) умовами укладення є: досягнення неповнолітнім чотирнадцятирічного віку; отримання згоди одного із батьків або особи, яка його замінює; проходження попереднього медичного огляду; взаємне волевиявлення сторін; 2) трудова функція має відповідати категорії легких робіт, виконання яких не передбачає додаткових професійних або інших обтяжень; 3) умови праці не повинні завдавати шкоди здоров'ю неповнолітнього та процесу навчання; 4) як правило, носять строковий характер; 5) обов'язково укладаються у письмовій формі; 6) неповнолітньому працівнику надаються додаткові гарантії з питань робочого часу, часу відпочинку, оплати та охорони праці; 7) право на розірвання договору надається батькам або іншим уповноваженим особам; 8) мають інші ознаки, притаманні трудовому договору.

4. КЗпП України одним із потенційних роботодавців називає фізичну особу (ст. 21). Укладення трудового договору із роботодавцем – фі-

<sup>219</sup>Про суміщення професій і посад, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників керівниками на госпрозрахункових підприємствах: Лист № 03-3/2091-018-2 від 06 травня 2001 року // Праця і зарплата. – 2001. – № 25.



зичною особою передбачає низку особливостей<sup>220</sup>, що зумовлено: 1) врахуванням особистих потреб та інтересів фізичної особи; 2) необхідністю надання належного правового захисту працівникам.

**Трудові договори з роботодавцем – фізичною особою** – це трудові договори, які укладаються між працівниками та роботодавцями – фізичними особами.

До основних ознак трудових договорів з роботодавцем – фізичною особою можна віднести наступні: 1) умовами укладення є: настання повної цивільної дієздатності фізичною особою – роботодавцем; взаємне волевиявлення сторін; 2) трудова функція може бути пов'язана як з підприємницькою діяльністю, так і веденням особистого господарства або задоволенням інших особистих потреб та інтересів роботодавця; 3) як правило, носять строковий характер; 4) укладаються у письмовій формі; 5) трудова книжка зберігається, як правило, у працівника; 6) спори з питань виконання вирішуються судами; 7) мають інші ознаки, притаманні трудовому договору.

5. Конституція України передбачає, що іноземці або особи без громадянства, що перебувають на території України на законних підставах, користуються тими самими правами та свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законами, міжнародними договорами України (ст. 26). Такі особи можуть залучатися до праці на умовах трудового договору (контракту), виходячи з порядку та обмежень, встановлених законом<sup>221</sup>.

**Трудові договори з працівниками – іноземцями (особами без громадянства)** – це трудові договори (контракти), які укладаються роботодавцями з працівниками, які є іноземцями (особами без громадянства).

До основних ознак трудових договорів (контрактів) з іноземцями (особами без громадянства) можна віднести наступні: 1) умовами укладення є: наявність законних умов укладення договору; взаємне волевиявлення сторін; 2) сфера укладення договорів обмежена згідно з чинним законодавством; 3) мають строковий характер; 4) укладаються, як правило, у письмовій формі; 5) у встановлених законодавством випад-

<sup>220</sup>Про затвердження форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 08 червня 2001 року № 260 // Офіційний вісник України. – 2001. – 20 липня. – № 27. – Стор. 89.

<sup>221</sup>Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22 вересня 2011 року № 3773-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 19–20. – Ст. 833; Питання видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 травня 2013 року № 437 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 48. – Стор. 62.

зичною особою передбачає низку особливостей<sup>220</sup>, що зумовлено: 1) врахуванням особистих потреб та інтересів фізичної особи; 2) необхідністю надання належного правового захисту працівникам.

**Трудові договори з роботодавцем – фізичною особою** – це трудові договори, які укладаються між працівниками та роботодавцями – фізичними особами.

До основних ознак трудових договорів з роботодавцем – фізичною особою можна віднести наступні: 1) умовами укладення є: настання повної цивільної дієздатності фізичною особою – роботодавцем; взаємне волевиявлення сторін; 2) трудова функція може бути пов'язана як з підприємницькою діяльністю, так і веденням особистого господарства або задоволенням інших особистих потреб та інтересів роботодавця; 3) як правило, носять строковий характер; 4) укладаються у письмовій формі; 5) трудова книжка зберігається, як правило, у працівника; 6) спори з питань виконання вирішуються судами; 7) мають інші ознаки, притаманні трудовому договору.

5. Конституція України передбачає, що іноземці або особи без громадянства, що перебувають на території України на законних підставах, користуються тими самими правами та свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законами, міжнародними договорами України (ст. 26). Такі особи можуть залучатися до праці на умовах трудового договору (контракту), виходячи з порядку та обмежень, встановлених законом<sup>221</sup>.

**Трудові договори з працівниками – іноземцями (особами без громадянства)** – це трудові договори (контракти), які укладаються роботодавцями з працівниками, які є іноземцями (особами без громадянства).

До основних ознак трудових договорів (контрактів) з іноземцями (особами без громадянства) можна віднести наступні: 1) умовами укладення є: наявність законних умов укладення договору; взаємне волевиявлення сторін; 2) сфера укладення договорів обмежена згідно з чинним законодавством; 3) мають строковий характер; 4) укладаються, як правило, у письмовій формі; 5) у встановлених законодавством випад-

<sup>220</sup>Про затвердження форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 08 червня 2001 року № 260 // Офіційний вісник України. – 2001. – 20 липня. – № 27. – Стор. 89.

<sup>221</sup>Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22 вересня 2011 року № 3773-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 19–20. – Ст. 833; Питання видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 травня 2013 року № 437 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 48. – Стор. 62.

ках передбачають одержання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців (осіб без громадянства); 6) мають інші ознаки, притаманні трудовому договору (контракту).

6. Ще один вид трудових договорів пов'язаний із здійсненням громадянами права на державну службу (ст. 38 Конституції України).

Принагідно відзначити, що за змістом Закону України «Про державну службу» державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо: 1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; 2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; 3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; 4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; 5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; 6) управління персоналом державних органів; 7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством. При цьому, державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби (ст. 1). Принципами державної служби є: верховенства права; законності; професіоналізму; патріотизму; доброчесності; ефективності; забезпечення рівного доступу до державної служби; політичної неупередженості; прозорості; стабільності (ст. 4).

Право на державну службу мають повнолітні громадяни України, які вільно володіють державною мовою та яким присвоєно ступінь вищої освіти не нижче: 1) магістра (для посад категорій «А» і «Б»); 2) бакалавра, молодшого бакалавра (для посад категорії «В»). Крім того, вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу. Особа, яка вступає на посаду державної служби вперше, набуває статусу державного службовця з дня публічного складення нею Присяги державного службовця, а особа, яка призначається на посаду державної служби повторно, – з дня призначення на посаду.

ках передбачають одержання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців (осіб без громадянства); 6) мають інші ознаки, притаманні трудовому договору (контракту).

6. Ще один вид трудових договорів пов'язаний із здійсненням громадянами права на державну службу (ст. 38 Конституції України).

Принагідно відзначити, що за змістом Закону України «Про державну службу» державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо: 1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; 2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; 3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; 4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; 5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; 6) управління персоналом державних органів; 7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством. При цьому, державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби (ст. 1). Принципами державної служби є: верховенства права; законності; професіоналізму; патріотизму; доброчесності; ефективності; забезпечення рівного доступу до державної служби; політичної неупередженості; прозорості; стабільності (ст. 4).

Право на державну службу мають повнолітні громадяни України, які вільно володіють державною мовою та яким присвоєно ступінь вищої освіти не нижче: 1) магістра (для посад категорій «А» і «Б»); 2) бакалавра, молодшого бакалавра (для посад категорії «В»). Крім того, вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу. Особа, яка вступає на посаду державної служби вперше, набуває статусу державного службовця з дня публічного складення нею Присяги державного службовця, а особа, яка призначається на посаду державної служби повторно, – з дня призначення на посаду.

**Трудові договори на державну службу** – це трудові договори, які укладаються з громадянами України, як правило, за результатами конкурсу, при прийнятті їх на державну службу.

До основних ознак трудових договорів на державну службу<sup>222</sup> можна віднести наступні: 1) умовами укладення є: а) громадянство України; б) наявність ступеня вищої освіти (магістра, бакалавра, молодшого бакалавра); в) відсутність законодавчо встановлених обмежень (якщо особа: досягла шістдесятип'ятирічного віку; в установленому законом порядку визнана недієздатною або дієздатність якої обмежена; має судимість за вчинення умисного злочину, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку; відповідно до рішення суду позбавлена права займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, або займати відповідні посади; піддавалася адміністративному стягненню за корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення – протягом трьох років з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили; має громадянство іншої держави; не пройшла спеціальну перевірку або не надала згоду на її проведення; підпадає під заборону, встановлену Законом України «Про очищення влади»); г) дотримання вимог щодо професійної компетентності, успішне проходження конкурсу, публічне складення Присяги державного службовця (якщо приймається на державну службу вперше); г) наявність акту про призначення на посаду; 2) трудова функція пов'язана із встановленим переліком державних посад (посад державних службовців); 3) як правило, носять безстроковий характер; 4) переважно укладаються в усній формі; 5) на державних службовців ведуться особові справи; 6) державним службовцям присвоюються категорія («А», «Б», «В») та ранг; 7) запроваджується оцінювання службової діяльності, встановлюються вимоги щодо підвищення рівня професійної компетентності; 8) державним службовцям надаються додаткові гарантії з питань оплати праці, заохочень, соціально-побутового забезпечення, часу відпочинку; 9) встановлюються додаткові вимоги щодо робочого часу та часу відпочинку; 10) встановлюються додаткові вимоги щодо забезпечення службової дисципліни, притягнення державного службовця до дисциплінарної та матеріальної відповідальності; 11) запроваджуються вимоги щодо декларування майна, доходів та витрат відповідно до закону; 12) дотримання обмежень відповідно до законодавства про запобігання корупції, очищення влади; 13) спеціальні підстави припинення державної служби.

<sup>222</sup>Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43; Про запобігання корупції: Закон України 14 жовтня 2014 року № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.

**Трудові договори на державну службу** – це трудові договори, які укладаються з громадянами України, як правило, за результатами конкурсу, при прийнятті їх на державну службу.

До основних ознак трудових договорів на державну службу<sup>222</sup> можна віднести наступні: 1) умовами укладення є: а) громадянство України; б) наявність ступеня вищої освіти (магістра, бакалавра, молодшого бакалавра); в) відсутність законодавчо встановлених обмежень (якщо особа: досягла шістдесятип'ятирічного віку; в установленому законом порядку визнана недієздатною або дієздатність якої обмежена; має судимість за вчинення умисного злочину, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку; відповідно до рішення суду позбавлена права займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, або займати відповідні посади; піддавалася адміністративному стягненню за корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення – протягом трьох років з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили; має громадянство іншої держави; не пройшла спеціальну перевірку або не надала згоду на її проведення; підпадає під заборону, встановлену Законом України «Про очищення влади»); г) дотримання вимог щодо професійної компетентності, успішне проходження конкурсу, публічне складення Присяги державного службовця (якщо приймається на державну службу вперше); г) наявність акту про призначення на посаду; 2) трудова функція пов'язана із встановленим переліком державних посад (посад державних службовців); 3) як правило, носять безстроковий характер; 4) переважно укладаються в усній формі; 5) на державних службовців ведуться особові справи; 6) державним службовцям присвоюються категорія («А», «Б», «В») та ранг; 7) запроваджується оцінювання службової діяльності, встановлюються вимоги щодо підвищення рівня професійної компетентності; 8) державним службовцям надаються додаткові гарантії з питань оплати праці, заохочень, соціально-побутового забезпечення, часу відпочинку; 9) встановлюються додаткові вимоги щодо робочого часу та часу відпочинку; 10) встановлюються додаткові вимоги щодо забезпечення службової дисципліни, притягнення державного службовця до дисциплінарної та матеріальної відповідальності; 11) запроваджуються вимоги щодо декларування майна, доходів та витрат відповідно до закону; 12) дотримання обмежень відповідно до законодавства про запобігання корупції, очищення влади; 13) спеціальні підстави припинення державної служби.

<sup>222</sup>Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43; Про запобігання корупції: Закон України 14 жовтня 2014 року № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.

#### **4.5. Переміщення та переведення працівника за трудовим договором. Зміна умов трудового договору. Відсторонення працівника від роботи**

Укладення будь-якого правочину у сфері праці має за мету забезпечення дієвого та стабільного функціонування відповідних правовідносин. Трудовий договір спрямований на виникнення стабільних трудових правовідносин між працівником та роботодавцем. Разом із тим, враховуючи складність правових відносин, які виникають у сфері праці, наявність об'єктивних соціальних, економічних та інших чинників, які часто унеможливають належне виконання трудового договору, його сторонам гарантується право на зміну умов трудового договору та праці.

По-перше, реалізація права на зміну умов виконання трудового договору провадиться шляхом переміщення працівника.

КЗпП України встановлює, що не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором (ст. 32).

Тому **переміщення працівника за трудовим договором** – це покладення на працівника обов'язку щодо виконання трудової функції на іншому робочому місці, в іншому структурному підрозділі у тій же місцевості, на іншому механізмі або агрегаті на підставі наказу (розпорядження) роботодавця. Таким чином, основними рисами переміщення працівника є наступні: 1) ініціюється роботодавцем; 2) означає зміну робочого місця працівника; 3) проводиться на підставі наказу (розпорядження) роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором; 4) не потребує згоди працівника; 5) не тягне зміни інших умов трудового договору; 6) не допускається, якщо переміщення працівника протипоказане за станом здоров'я; 7) не заноситься до трудової книжки.

КЗпП України встановлює обов'язок працівника особисто виконувати доручену йому роботу (трудова функція): а) працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством (ст. 30); б) роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31).

По-друге, реалізація права на зміну умов трудового договору провадиться шляхом переведень.

#### **4.5. Переміщення та переведення працівника за трудовим договором. Зміна умов трудового договору. Відсторонення працівника від роботи**

Укладення будь-якого правочину у сфері праці має за мету забезпечення дієвого та стабільного функціонування відповідних правовідносин. Трудовий договір спрямований на виникнення стабільних трудових правовідносин між працівником та роботодавцем. Разом із тим, враховуючи складність правових відносин, які виникають у сфері праці, наявність об'єктивних соціальних, економічних та інших чинників, які часто унеможливають належне виконання трудового договору, його сторонам гарантується право на зміну умов трудового договору та праці.

По-перше, реалізація права на зміну умов виконання трудового договору провадиться шляхом переміщення працівника.

КЗпП України встановлює, що не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором (ст. 32).

Тому **переміщення працівника за трудовим договором** – це покладення на працівника обов'язку щодо виконання трудової функції на іншому робочому місці, в іншому структурному підрозділі у тій же місцевості, на іншому механізмі або агрегаті на підставі наказу (розпорядження) роботодавця. Таким чином, основними рисами переміщення працівника є наступні: 1) ініціюється роботодавцем; 2) означає зміну робочого місця працівника; 3) проводиться на підставі наказу (розпорядження) роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором; 4) не потребує згоди працівника; 5) не тягне зміни інших умов трудового договору; 6) не допускається, якщо переміщення працівника протипоказане за станом здоров'я; 7) не заноситься до трудової книжки.

КЗпП України встановлює обов'язок працівника особисто виконувати доручену йому роботу (трудова функція): а) працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством (ст. 30); б) роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31).

По-друге, реалізація права на зміну умов трудового договору провадиться шляхом переведень.

**Переведення працівника за трудовим договором** – це процедура зміни, як правило, істотних умов трудового договору у процесі його виконання. Основними рисами переведення працівника за трудовим договором є наступні: 1) ініціюється роботодавцем або працівником; 2) означає зміну трудової функції (спеціальності, кваліфікації, посади) або інших істотних умов трудового договору (у тому числі сторони роботодавця); 3) проводиться шляхом змін до трудового договору, як правило, на підставі наказу (розпорядження) роботодавця; 4) може мати постійний або тимчасовий характер; 5) як правило, потребує згоди працівника; 6) як правило, фіксується шляхом внесення запису до трудової книжки.

Переведення працівника за трудовим договором можуть мати постійний та тимчасовий характер, бути внутрішніми (в межах одного роботодавця) або зовнішніми (зі зміною роботодавця), локальними (в межах однієї місцевості) або екстериторіальними (з переїздом в іншу місцевість), або ж мати комбінований характер, тобто поєднувати кілька із зазначених вище характеристик.

До **постійних переведень** за трудовим договором належать наступні.

КЗпП України передбачає, що 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 (ст. 32).

**Переведення працівника на іншу роботу (зміна трудової функції)** – це переведення працівника, яке передбачає зміну роботи (трудова функція) шляхом внесення змін до трудового договору. Основними рисами зазначеного виду переведення є наступні: 1) ініціюється роботодавцем або працівником; 2) має постійний характер; 3) означає зміну трудової функції трудового договору; 4) проводиться шляхом змін до трудового договору, як правило, на підставі наказу (розпорядження) роботодавця; 5) потребує згоди працівника; 6) фіксується шляхом внесення запису до трудової книжки.

**Переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію (до іншого роботодавця)** – це постійне переведення, яке передбачає зміну роботодавця. Основними рисами зазначеного виду переведення працівника є наступні: 1) ініціюється роботодавцем або працівником; 2) має постійний характер; 3) означає зміну сторони трудового договору; 4) проводиться шляхом припинення трудового договору з одним роботодавцем (п. 5 ст. 36 КЗпП України) та укладення нового трудового договору; 5) потребує згоди працівника; 6) фіксується шляхом відповідних записів у трудовій книжці.

**Переведення працівника за трудовим договором** – це процедура зміни, як правило, істотних умов трудового договору у процесі його виконання. Основними рисами переведення працівника за трудовим договором є наступні: 1) ініціюється роботодавцем або працівником; 2) означає зміну трудової функції (спеціальності, кваліфікації, посади) або інших істотних умов трудового договору (у тому числі сторони роботодавця); 3) проводиться шляхом змін до трудового договору, як правило, на підставі наказу (розпорядження) роботодавця; 4) може мати постійний або тимчасовий характер; 5) як правило, потребує згоди працівника; 6) як правило, фіксується шляхом внесення запису до трудової книжки.

Переведення працівника за трудовим договором можуть мати постійний та тимчасовий характер, бути внутрішніми (в межах одного роботодавця) або зовнішніми (зі зміною роботодавця), локальними (в межах однієї місцевості) або екстериторіальними (з переїздом в іншу місцевість), або ж мати комбінований характер, тобто поєднувати кілька із зазначених вище характеристик.

До **постійних переведень** за трудовим договором належать наступні.

КЗпП України передбачає, що 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 (ст. 32).

**Переведення працівника на іншу роботу (зміна трудової функції)** – це переведення працівника, яке передбачає зміну роботи (трудова функція) шляхом внесення змін до трудового договору. Основними рисами зазначеного виду переведення є наступні: 1) ініціюється роботодавцем або працівником; 2) має постійний характер; 3) означає зміну трудової функції трудового договору; 4) проводиться шляхом змін до трудового договору, як правило, на підставі наказу (розпорядження) роботодавця; 5) потребує згоди працівника; 6) фіксується шляхом внесення запису до трудової книжки.

**Переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію (до іншого роботодавця)** – це постійне переведення, яке передбачає зміну роботодавця. Основними рисами зазначеного виду переведення працівника є наступні: 1) ініціюється роботодавцем або працівником; 2) має постійний характер; 3) означає зміну сторони трудового договору; 4) проводиться шляхом припинення трудового договору з одним роботодавцем (п. 5 ст. 36 КЗпП України) та укладення нового трудового договору; 5) потребує згоди працівника; 6) фіксується шляхом відповідних записів у трудовій книжці.

**Переведення працівника в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією** – це постійне переведення, яке означає зміну місця знаходження роботодавця (інший населений пункт) шляхом внесення змін до трудового договору.

Таким чином, основними рисами зазначеного виду переведення працівника є наступні: 1) ініціюється роботодавцем; 2) означає зміну місця виконання працівником трудової функції (в іншому населеному пункті); 3) проводиться шляхом змін до трудового договору, як правило, на підставі наказу (розпорядження) роботодавця; 4) має постійний характер; 5) потребує згоди працівника; 6) фіксується шляхом запису в трудовій книжці.

До **тимчасових переведень** на іншу роботу (ст.ст. 33–34 КЗпП України) належать наступні.

КЗпП України тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою. Роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній зарібок за попередньою роботою. При цьому забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди (ст. 33).

**Тимчасове переведення працівника на іншу роботу (зміна трудової функції)** – це переведення працівника за ініціативою роботодавця, яке передбачає тимчасову зміну трудової функції працівника. Основними рисами зазначеного виду переведення працівника є наступні: 1) ініціюється роботодавцем; 2) має строковий характер; 3) означає зміну роботи (трудова функція) працівника; 4) як правило, не потребує згоди працівника; 5) проводиться на підставі наказу (розпорядження) роботодавця.

Також КЗпП України передбачає тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою (ст. 34). Слід зауважити, що простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або

**Переведення працівника в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією** – це постійне переведення, яке означає зміну місця знаходження роботодавця (інший населений пункт) шляхом внесення змін до трудового договору.

Таким чином, основними рисами зазначеного виду переведення працівника є наступні: 1) ініціюється роботодавцем; 2) означає зміну місця виконання працівником трудової функції (в іншому населеному пункті); 3) проводиться шляхом змін до трудового договору, як правило, на підставі наказу (розпорядження) роботодавця; 4) має постійний характер; 5) потребує згоди працівника; 6) фіксується шляхом запису в трудовій книжці.

До **тимчасових переведень** на іншу роботу (ст.ст. 33–34 КЗпП України) належать наступні.

КЗпП України тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою. Роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній зарібок за попередньою роботою. При цьому забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди (ст. 33).

**Тимчасове переведення працівника на іншу роботу (зміна трудової функції)** – це переведення працівника за ініціативою роботодавця, яке передбачає тимчасову зміну трудової функції працівника. Основними рисами зазначеного виду переведення працівника є наступні: 1) ініціюється роботодавцем; 2) має строковий характер; 3) означає зміну роботи (трудова функція) працівника; 4) як правило, не потребує згоди працівника; 5) проводиться на підставі наказу (розпорядження) роботодавця.

Також КЗпП України передбачає тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою (ст. 34). Слід зауважити, що простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або

на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

**Тимчасове переведення працівника на іншу роботу у разі простою** – це переведення працівника, яке передбачає тимчасову зміну роботи (трудової функції) працівника на випадок простою. Таким чином, основними рисами зазначеного виду переведення працівника на іншу роботу є наступні: 1) ініціюється роботодавцем; 2) має строковий характер (тривалість простою); 3) означає зміну роботи (трудової функції) працівника; 4) потребує згоди працівника; 5) проводиться шляхом внесення змін до трудового договору та/або на підставі наказу (розпорядження) роботодавця; 6) допускається можливість переведення на роботу до іншого роботодавця, у тій же місцевості, на строк до одного місяця; 7) передбачає урахування спеціальності і кваліфікації працівника.

КЗпП України допускає ще один вид переведень, який, як правило, має тимчасовий характер. Це стосується переведення працівника на легшу роботу за станом здоров'я (ст. 170). Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку. При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

**Тимчасове переведення працівника на іншу роботу за станом здоров'я** – це переведення працівника за трудовим договором, яке передбачає зміну роботи (трудової функції, яка відповідає легшій роботі) працівника за станом здоров'я.

Таким чином, основними рисами зазначеного виду переведення працівника є наступні: 1) як правило, ініціюється працівником; 2) передбачає обов'язок роботодавця надати легшу роботу; 3) означає надання працівнику легшої роботи (зміна спеціальності, кваліфікації, посади) відповідно до медичного висновку; 4) як правило, має строковий характер; 5) проводиться шляхом внесення змін до трудового договору та/або на підставі наказу (розпорядження) роботодавця.

На відміну від переведень за трудовим договором, певні особливості має процедура зміни істотних умов праці. КЗпП України встановлює, що 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. При цьому про зміну істотних умов

на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

**Тимчасове переведення працівника на іншу роботу у разі простою** – це переведення працівника, яке передбачає тимчасову зміну роботи (трудової функції) працівника на випадок простою. Таким чином, основними рисами зазначеного виду переведення працівника на іншу роботу є наступні: 1) ініціюється роботодавцем; 2) має строковий характер (тривалість простою); 3) означає зміну роботи (трудової функції) працівника; 4) потребує згоди працівника; 5) проводиться шляхом внесення змін до трудового договору та/або на підставі наказу (розпорядження) роботодавця; 6) допускається можливість переведення на роботу до іншого роботодавця, у тій же місцевості, на строк до одного місяця; 7) передбачає урахування спеціальності і кваліфікації працівника.

КЗпП України допускає ще один вид переведень, який, як правило, має тимчасовий характер. Це стосується переведення працівника на легшу роботу за станом здоров'я (ст. 170). Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку. При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

**Тимчасове переведення працівника на іншу роботу за станом здоров'я** – це переведення працівника за трудовим договором, яке передбачає зміну роботи (трудової функції, яка відповідає легшій роботі) працівника за станом здоров'я.

Таким чином, основними рисами зазначеного виду переведення працівника є наступні: 1) як правило, ініціюється працівником; 2) передбачає обов'язок роботодавця надати легшу роботу; 3) означає надання працівнику легшої роботи (зміна спеціальності, кваліфікації, посади) відповідно до медичного висновку; 4) як правило, має строковий характер; 5) проводиться шляхом внесення змін до трудового договору та/або на підставі наказу (розпорядження) роботодавця.

На відміну від переведень за трудовим договором, певні особливості має процедура зміни істотних умов праці. КЗпП України встановлює, що 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. При цьому 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. 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 КЗпП України (ст. 32 КЗпП України).

**Зміна істотних умов праці** – це пов'язані з організацією праці зміни її умов, які, як правило, істотно впливають на зміст трудового договору та його виконання. Основними рисами зміни істотних умов праці є наступні: 1) як правило, ініціюються роботодавцем; 2) стосуються умов праці, які впливають на зміст трудового договору та характер його виконання; 3) можуть впливати на істотні умови трудового договору; 4) потребують попереднього повідомлення кожного працівника (не пізніше як за два місяці); 5) потребують попередньої згоди працівника (бажано письмово); 6) можуть мати тимчасовий або постійний характер; 7) оформляються шляхом внесення змін до трудового договору та/або на підставі наказу (розпорядження) роботодавця; 8) у разі незгоди працівника можуть зумовити припинення дії трудового договору (п. 6 ст. 36 КЗпП).

Від переведень у трудовому праві необхідно відрізнити відсторонення працівника від роботи.

КЗпП України встановлює, що відсторонення працівників від роботи роботодавцем або уповноваженим ним органом 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 (ст. 46). Основними рисами відсторонення працівника від роботи є наступні: 1) як правило, ініціюється роботодавцем або іншою уповноваженою посадовою особою згідно із законом; 2) допускається з підстав, передбачених законом; 3) призупиняється дія трудового договору в частині виконання трудової функції та інших обов'язків працівника; 4) має тимчасовий характер; 5) оформляється на підставі обґрунтованого наказу (розпорядження) роботодавця; 6) по завершенню дії відповідного наказу (розпорядження) роботодавця працівник зобов'язаний приступити до виконання трудової функції.

За змістом КПК України відсторонення від посади може здійснюватися у межах кримінального провадження (ст.ст. 154–158). Так, відсторонення від посади може бути здійснено щодо особи, яка підозрюється або обвинувачується у вчиненні злочину середньої тяжкості, тяжкого

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. 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 КЗпП України (ст. 32 КЗпП України).

**Зміна істотних умов праці** – це пов'язані з організацією праці зміни її умов, які, як правило, істотно впливають на зміст трудового договору та його виконання. Основними рисами зміни істотних умов праці є наступні: 1) як правило, ініціюються роботодавцем; 2) стосуються умов праці, які впливають на зміст трудового договору та характер його виконання; 3) можуть впливати на істотні умови трудового договору; 4) потребують попереднього повідомлення кожного працівника (не пізніше як за два місяці); 5) потребують попередньої згоди працівника (бажано письмово); 6) можуть мати тимчасовий або постійний характер; 7) оформляються шляхом внесення змін до трудового договору та/або на підставі наказу (розпорядження) роботодавця; 8) у разі незгоди працівника можуть зумовити припинення дії трудового договору (п. 6 ст. 36 КЗпП).

Від переведень у трудовому праві необхідно відрізнити відсторонення працівника від роботи.

КЗпП України встановлює, що відсторонення працівників від роботи роботодавцем або уповноваженим ним органом 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 (ст. 46). Основними рисами відсторонення працівника від роботи є наступні: 1) як правило, ініціюється роботодавцем або іншою уповноваженою посадовою особою згідно із законом; 2) допускається з підстав, передбачених законом; 3) призупиняється дія трудового договору в частині виконання трудової функції та інших обов'язків працівника; 4) має тимчасовий характер; 5) оформляється на підставі обґрунтованого наказу (розпорядження) роботодавця; 6) по завершенню дії відповідного наказу (розпорядження) роботодавця працівник зобов'язаний приступити до виконання трудової функції.

За змістом КПК України відсторонення від посади може здійснюватися у межах кримінального провадження (ст.ст. 154–158). Так, відсторонення від посади може бути здійснено щодо особи, яка підозрюється або обвинувачується у вчиненні злочину середньої тяжкості, тяжкого



чи особливо тяжкого злочину, і незалежно від тяжкості злочину – щодо особи, яка є службовою особою правоохоронного органу. При цьому 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. Питання про відсторонення від посади осіб, що призначаються Президентом України, вирішується Президентом України на підставі клопотання прокурора в порядку, встановленому законодавством. Відсторонення судді від посади здійснюється Вищою кваліфікаційною комісією суддів України на підставі вмотивованого клопотання Генерального прокурора України в порядку, встановленому законодавством. Слід вказати, що відсторонення від посади може бути скасовано ухвалою слідчого судді під час досудового розслідування чи суду під час судового провадження за клопотанням прокурора або підозрюваного чи обвинуваченого, якого було відсторонено від посади, якщо в подальшому застосуванні цього заходу відпала потреба. Розгляд клопотання про скасування відсторонення від посади здійснюється за правилами розгляду клопотання про застосування цього заходу (ст.ст. 154, 158 КПК України).

Особа, щодо 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), в якому вона працює, до закінчення розгляду справи судом.

У разі закриття провадження у справі про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, у зв'язку з відсутністю події або складу адміністративного правопорушення відстороненій від виконання службових повноважень особі відшкодовується середній заробіток за час вимушеного прогулу, пов'язаного з таким відстороненням (п. 5 ст. 65 Закону України «Про запобігання корупції»).

#### **4.6. Поняття, підстави та процедура припинення трудового договору**

Однією із характерних рис трудового договору у трудовому праві є специфічна процедура припинення його дії, що означає припинення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем.

**Припинення трудового договору** – це припинення дії трудового договору та трудових правовідносин між роботодавцем та працівником. З правової точки зору, процедура припинення трудового договору має такі основні ознаки: 1) може ініціюватися стороною трудового догово-

чи особливо тяжкого злочину, і незалежно від тяжкості злочину – щодо особи, яка є службовою особою правоохоронного органу. При цьому 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. Питання про відсторонення від посади осіб, що призначаються Президентом України, вирішується Президентом України на підставі клопотання прокурора в порядку, встановленому законодавством. Відсторонення судді від посади здійснюється Вищою кваліфікаційною комісією суддів України на підставі вмотивованого клопотання Генерального прокурора України в порядку, встановленому законодавством. Слід вказати, що відсторонення від посади може бути скасовано ухвалою слідчого судді під час досудового розслідування чи суду під час судового провадження за клопотанням прокурора або підозрюваного чи обвинуваченого, якого було відсторонено від посади, якщо в подальшому застосуванні цього заходу відпала потреба. Розгляд клопотання про скасування відсторонення від посади здійснюється за правилами розгляду клопотання про застосування цього заходу (ст.ст. 154, 158 КПК України).

Особа, щодо 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), в якому вона працює, до закінчення розгляду справи судом.

У разі закриття провадження у справі про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, у зв'язку з відсутністю події або складу адміністративного правопорушення відстороненій від виконання службових повноважень особі відшкодовується середній заробіток за час вимушеного прогулу, пов'язаного з таким відстороненням (п. 5 ст. 65 Закону України «Про запобігання корупції»).

#### **4.6. Поняття, підстави та процедура припинення трудового договору**

Однією із характерних рис трудового договору у трудовому праві є специфічна процедура припинення його дії, що означає припинення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем.

**Припинення трудового договору** – це припинення дії трудового договору та трудових правовідносин між роботодавцем та працівником. З правової точки зору, процедура припинення трудового договору має такі основні ознаки: 1) може ініціюватися стороною трудового догово-

ру або іншими уповноваженими особами; 2) допускається, як правило, з підстав, передбачених законом; 3) передбачає дотримання соціальних гарантій працівникам; 4) потребує належного правового оформлення шляхом видачі наказу (розпорядження) та внесення відповідного запису до трудової книжки.

Загальні підстави припинення трудового договору передбачені КЗпП України (ст. 36). До таких підстав віднесено наступні: 1) угоду сторін; 2) закінчення строку (п.п. 2, 3 ст. 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення; 3) призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 цього Кодексу; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст.ст. 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст.ст. 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45); 5) переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; 6) відмову працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмову від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; 7<sup>-1</sup>) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення; 7<sup>-2</sup>) підстави, передбачені Законом України «Про очищення влади»; 8) підстави, передбачені контрактом; 9) підстави, передбачені іншими законами.

**Пункт 1 ст. 36 КЗпП України** передбачає таку підставу як угода сторін.

Пленум Верховного Суду України у п. 8 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» акцентує увагу судів на наступному: 1) при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП (за згодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами; 2) анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це

ру або іншими уповноваженими особами; 2) допускається, як правило, з підстав, передбачених законом; 3) передбачає дотримання соціальних гарантій працівникам; 4) потребує належного правового оформлення шляхом видачі наказу (розпорядження) та внесення відповідного запису до трудової книжки.

Загальні підстави припинення трудового договору передбачені КЗпП України (ст. 36). До таких підстав віднесено наступні: 1) угоду сторін; 2) закінчення строку (п.п. 2, 3 ст. 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення; 3) призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 цього Кодексу; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст.ст. 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст.ст. 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45); 5) переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; 6) відмову працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмову від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; 7<sup>-1</sup>) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення; 7<sup>-2</sup>) підстави, передбачені Законом України «Про очищення влади»; 8) підстави, передбачені контрактом; 9) підстави, передбачені іншими законами.

**Пункт 1 ст. 36 КЗпП України** передбачає таку підставу як угода сторін.

Пленум Верховного Суду України у п. 8 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» акцентує увагу судів на наступному: 1) при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП (за згодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами; 2) анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це

власника або уповноваженого ним органу і працівника; 3) сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п. 1 ст. 36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору, а відтак, в останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП).

Характерними рисами застосування цієї підстави припинення трудового договору є наступні: а) може ініціюватись стороною трудового договору; б) застосовується до будь-якого трудового договору; в) сторони мають досягти домовленості про підставу та конкретний строк її застосування; г) підлягає належному оформленню припинення трудових відносин, у тому числі, шляхом видачі наказу (розпорядження) роботодавця з посиланням на конкретну підставу.

**Пункт 2 ст. 36 КЗпП України** передбачає таку підставу як закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23 КЗпП України), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення.

Пленум Верховного Суду України у п. 9 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу на те, що: 1) при розгляді справ про звільнення за п. 2 ст. 36 КЗпП судам слід враховувати, що звільнення з цих підстав вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (або понад три роки, але не більше, ніж до 6 років, якщо дитина за медичним висновком у цей період потребує домашнього догляду), одиноких матерів (жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, вдова, інша жінка, яка виховує і утримує дитину сама) при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда провадиться з обов'язковим працевлаштуванням (ч. 3 ст. 184 КЗпП); 2) не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок по працевлаштуванню, якщо працівниці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилась з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я); 3) передбачені ч. 3 ст. 184 КЗпП гарантії поширюються і на випадки звільнення у зв'язку із закінченням строку договору зазначених працівників, коли вони були прийняті на сезонні роботи.

Принагідно також відзначити, що у разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватися й тоді, коли час відпустки пов-

власника або уповноваженого ним органу і працівника; 3) сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п. 1 ст. 36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору, а відтак, в останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП).

Характерними рисами застосування цієї підстави припинення трудового договору є наступні: а) може ініціюватись стороною трудового договору; б) застосовується до будь-якого трудового договору; в) сторони мають досягти домовленості про підставу та конкретний строк її застосування; г) підлягає належному оформленню припинення трудових відносин, у тому числі, шляхом видачі наказу (розпорядження) роботодавця з посиланням на конкретну підставу.

**Пункт 2 ст. 36 КЗпП України** передбачає таку підставу як закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23 КЗпП України), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення.

Пленум Верховного Суду України у п. 9 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу на те, що: 1) при розгляді справ про звільнення за п. 2 ст. 36 КЗпП судам слід враховувати, що звільнення з цих підстав вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (або понад три роки, але не більше, ніж до 6 років, якщо дитина за медичним висновком у цей період потребує домашнього догляду), одиноких матерів (жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, вдова, інша жінка, яка виховує і утримує дитину сама) при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда провадиться з обов'язковим працевлаштуванням (ч. 3 ст. 184 КЗпП); 2) не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок по працевлаштуванню, якщо працівниці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилась з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я); 3) передбачені ч. 3 ст. 184 КЗпП гарантії поширюються і на випадки звільнення у зв'язку із закінченням строку договору зазначених працівників, коли вони були прийняті на сезонні роботи.

Принагідно також відзначити, що у разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватися й тоді, коли час відпустки пов-

ністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки (ст. 3 Закону України «Про відпустки»).

Характерними рисами застосування цієї підстави припинення трудового договору є наступні: а) може ініціюватись однією із сторін трудового договору; б) ініціюється до закінчення строку дії трудового договору; в) застосовується до строкового трудового договору; г) якщо сторони не висловлюють бажання припинити дію трудового договору, він вважається продовженим на невизначений термін; г) підлягає належному оформленню припинення трудових відносин шляхом видачі наказу (розпорядження) роботодавця з посиланням на конкретну підставу.

**Пункт 3 ст. 36 КЗпП України** передбачає таку підставу як призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 КЗпП.

За змістом Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» (частини друга, третя ст. 39) за громадянами України, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період зберігаються місце роботи (посада), середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, незалежно від підпорядкування та форм власності.

КЗпП України (ст. 119) передбачає, що: 1) на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку; 2) працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу»<sup>223</sup> і «Про альтернативну (невійськову) службу»<sup>224</sup>, «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»<sup>225</sup>, надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів; 3) за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної

<sup>223</sup>Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 року № 2232-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – Ст. 385.

<sup>224</sup> Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12 грудня 1991 року № 1975-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 5. – Ст. 188.

<sup>225</sup>Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21 жовтня 1993 року № 3543-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 44. – Ст. 416.

ністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки (ст. 3 Закону України «Про відпустки»).

Характерними рисами застосування цієї підстави припинення трудового договору є наступні: а) може ініціюватись однією із сторін трудового договору; б) ініціюється до закінчення строку дії трудового договору; в) застосовується до строкового трудового договору; г) якщо сторони не висловлюють бажання припинити дію трудового договору, він вважається продовженим на невизначений термін; г) підлягає належному оформленню припинення трудових відносин шляхом видачі наказу (розпорядження) роботодавця з посиланням на конкретну підставу.

**Пункт 3 ст. 36 КЗпП України** передбачає таку підставу як призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 КЗпП.

За змістом Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» (частини друга, третя ст. 39) за громадянами України, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період зберігаються місце роботи (посада), середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, незалежно від підпорядкування та форм власності.

КЗпП України (ст. 119) передбачає, що: 1) на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку; 2) працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу»<sup>223</sup> і «Про альтернативну (невійськову) службу»<sup>224</sup>, «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»<sup>225</sup>, надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів; 3) за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної

<sup>223</sup>Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 року № 2232-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – Ст. 385.

<sup>224</sup> Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12 грудня 1991 року № 1975-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 5. – Ст. 188.

<sup>225</sup>Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21 жовтня 1993 року № 3543-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 44. – Ст. 416.

демобілізації, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, в яких вони працювали на час призову (таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»<sup>226</sup>); 4) за працівниками, які були призвані під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за контрактом, але не більше ніж на строк укладеного контракту, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, в яких вони працювали на час призову (таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»).

Характерними рисами застосування цієї підстави припинення трудового договору є наступні: а) ініціюється, як правило, працівником; б) застосовується за наявності вимоги уповноваженого органу Міністерства оборони щодо призову особи на військову службу або у разі направлення на альтернативну (невійськову) службу; в) застосовується до будь-якого трудового договору; г) передбачає встановлення додаткових гарантій (збереження місця роботи, посади, середнього заробітку) за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації; г) передбачає встановлення додаткових гарантій (збереження місця роботи, посади, середнього заробітку) за працівниками, які були призвані під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за

<sup>226</sup>Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20 грудня 1991 року № 2011-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 15. – Ст. 190.

демобілізації, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, в яких вони працювали на час призову (таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»<sup>226</sup>); 4) за працівниками, які були призвані під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за контрактом, але не більше ніж на строк укладеного контракту, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, в яких вони працювали на час призову (таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»).

Характерними рисами застосування цієї підстави припинення трудового договору є наступні: а) ініціюється, як правило, працівником; б) застосовується за наявності вимоги уповноваженого органу Міністерства оборони щодо призову особи на військову службу або у разі направлення на альтернативну (невійськову) службу; в) застосовується до будь-якого трудового договору; г) передбачає встановлення додаткових гарантій (збереження місця роботи, посади, середнього заробітку) за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації; г) передбачає встановлення додаткових гарантій (збереження місця роботи, посади, середнього заробітку) за працівниками, які були призвані під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за

<sup>226</sup>Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20 грудня 1991 року № 2011-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 15. – Ст. 190.

контрактом, але не більше ніж на строк укладеного контракту; д) підлягає належному оформленню припинення трудових відносин шляхом видачі наказу (розпорядження) роботодавця з посиланням на конкретну підставу.

**Пункт 4 ст. 36 КЗпП України** передбачає таку підставу як розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, або на вимогу профспілкового або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.

Цей пункт включає три самостійні підстави припинення трудового договору: а) у разі ініціативи працівника; б) у разі ініціативи роботодавця; в) у разі ініціативи профспілкового або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.

**Пункт 5 ст. 36 КЗпП України** передбачає таку підставу як переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду.

Цей пункт включає дві самостійні підстави припинення трудового договору: а) у разі переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію; б) у разі переходу на виборну посаду (на постійній основі).

**Пункт 6 ст. 36 КЗпП України** передбачає таку підставу як 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.

Пленум Верховного Суду України у п. 10 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу на те, що: 1) припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при провадженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо); 2) відмова працівника укласти контракт може бути підставою для припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП у тому разі, коли відповідно до законодавства така форма трудового договору для даного працівника була обов'язковою; 3) встановивши при розгляді справи про поновлення на роботі особи, звільненої за п. 3 чи п. 4 ст. 40 КЗпП, що підставою розірвання трудового договору стала відмова працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці, викликану змінами в організації виробництва і праці, і працівник не згоден

контрактом, але не більше ніж на строк укладеного контракту; д) підлягає належному оформленню припинення трудових відносин шляхом видачі наказу (розпорядження) роботодавця з посиланням на конкретну підставу.

**Пункт 4 ст. 36 КЗпП України** передбачає таку підставу як розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, або на вимогу профспілкового або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.

Цей пункт включає три самостійні підстави припинення трудового договору: а) у разі ініціативи працівника; б) у разі ініціативи роботодавця; в) у разі ініціативи профспілкового або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.

**Пункт 5 ст. 36 КЗпП України** передбачає таку підставу як переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду.

Цей пункт включає дві самостійні підстави припинення трудового договору: а) у разі переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію; б) у разі переходу на виборну посаду (на постійній основі).

**Пункт 6 ст. 36 КЗпП України** передбачає таку підставу як 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.

Пленум Верховного Суду України у п. 10 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу на те, що: 1) припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при провадженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо); 2) відмова працівника укласти контракт може бути підставою для припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП у тому разі, коли відповідно до законодавства така форма трудового договору для даного працівника була обов'язковою; 3) встановивши при розгляді справи про поновлення на роботі особи, звільненої за п. 3 чи п. 4 ст. 40 КЗпП, що підставою розірвання трудового договору стала відмова працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці, викликану змінами в організації виробництва і праці, і працівник не згоден

працювати в нових умовах, суд вправі зі своєї ініціативи змінити формулювання причин звільнення на п. 6 ст. 36 КЗпП.

Цей пункт включає дві самостійні підстави припинення трудового договору: а) у разі відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією (проводиться виключно за його згодою); б) у разі відмови від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці.

**Пункт 7 ст. 36 КЗпП України** передбачає таку підставу як набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи.

Пленум Верховного Суду України у п. 11 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу на те, що розглядаючи позови про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 7 ст. 36 КЗпП, суди мають виходити з того, що з цих підстав трудовий договір припиняється при набранні законної сили вироком, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи, та що днем звільнення вважається останній день фактичного виконання ним трудових обов'язків. Працівник не може бути звільнений з цих підстав, якщо він визнаний таким, що відбув покарання у зв'язку зі знаходженням під вартою до набрання вироком законної сили.

Характерними рисами застосування цієї підстави припинення трудового договору є наступні: а) ініціюється роботодавцем; б) застосовується у разі набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до покарання, яке виключає можливість продовження дії трудового договору; в) застосовується до будь-якого трудового договору; г) підлягає застосуванню у триденний строк з дня отримання роботодавцем копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили; г) підлягає належному оформленню припинення трудових відносин, у тому числі, шляхом видачі наказу (розпорядження) роботодавця з посиланням на конкретну підставу.

**Пункт 7-1 ст. 36 КЗпП України** передбачає таку підставу як 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.

працювати в нових умовах, суд вправі зі своєї ініціативи змінити формулювання причин звільнення на п. 6 ст. 36 КЗпП.

Цей пункт включає дві самостійні підстави припинення трудового договору: а) у разі відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією (проводиться виключно за його згодою); б) у разі відмови від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці.

**Пункт 7 ст. 36 КЗпП України** передбачає таку підставу як набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи.

Пленум Верховного Суду України у п. 11 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу на те, що розглядаючи позови про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 7 ст. 36 КЗпП, суди мають виходити з того, що з цих підстав трудовий договір припиняється при набранні законної сили вироком, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи, та що днем звільнення вважається останній день фактичного виконання ним трудових обов'язків. Працівник не може бути звільнений з цих підстав, якщо він визнаний таким, що відбув покарання у зв'язку зі знаходженням під вартою до набрання вироком законної сили.

Характерними рисами застосування цієї підстави припинення трудового договору є наступні: а) ініціюється роботодавцем; б) застосовується у разі набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до покарання, яке виключає можливість продовження дії трудового договору; в) застосовується до будь-якого трудового договору; г) підлягає застосуванню у триденний строк з дня отримання роботодавцем копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили; г) підлягає належному оформленню припинення трудових відносин, у тому числі, шляхом видачі наказу (розпорядження) роботодавця з посиланням на конкретну підставу.

**Пункт 7-1 ст. 36 КЗпП України** передбачає таку підставу як 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.

За змістом Закону України «Про запобігання корупції»<sup>227</sup> (ст. 26) особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (наприклад, Президент України, Голова Верховної Ради України, його Перший заступник та заступник, Прем'єр-міністр України, Перший віце-прем'єр-міністр України, віце-прем'єр-міністри України, міністри, інші керівники центральних органів виконавчої влади, які не входять до складу Кабінету Міністрів України, та їх заступники, Голова Служби безпеки України, Генеральний прокурор України, Голова Національного банку України, Голова та інші члени Рахункової палати, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Голова Верховної Ради Автономної Республіки Крим, Голова Ради міністрів Автономної Республіки Крим, державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування тощо), які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, забороняється протягом року з дня припинення відповідної діяльності укладати трудові договори (контракти) або вчиняти правочини у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами приватного права або фізичними особами – підприємцями, якщо уповноважені посадові особи, протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб – підприємців.

Характерними рисами застосування цієї підстави припинення трудового договору є наступні: а) ініціюється роботодавцем; б) застосовується у разі, коли укладено трудовий договір (контракт) всупереч вимогам, передбаченим Законом України «Про запобігання корупції» (ст. 26); в) підлягає застосуванню у триденний строк з дня отримання роботодавцем копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили; г) підлягає належному оформленню припинення трудових відносин, у тому числі, шляхом видачі наказу (розпорядження) роботодавця з посиленням на конкретну підставу.

**Пункт 7-2 ст. 36 КЗпП України** передбачає таку підставу як застосування заборон, передбачених Законом України «Про очищення влади»<sup>228</sup>. Категорії працівників та порядок проведення звільнення визначено вказаним законом.

**Пункт 8 ст. 36 КЗпП України** передбачає підстави, які передбачені контрактом.

<sup>227</sup>Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.

<sup>228</sup>Про очищення влади: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1682-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – №44. – Ст.2041.

За змістом Закону України «Про запобігання корупції»<sup>227</sup> (ст. 26) особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (наприклад, Президент України, Голова Верховної Ради України, його Перший заступник та заступник, Прем'єр-міністр України, Перший віце-прем'єр-міністр України, віце-прем'єр-міністри України, міністри, інші керівники центральних органів виконавчої влади, які не входять до складу Кабінету Міністрів України, та їх заступники, Голова Служби безпеки України, Генеральний прокурор України, Голова Національного банку України, Голова та інші члени Рахункової палати, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Голова Верховної Ради Автономної Республіки Крим, Голова Ради міністрів Автономної Республіки Крим, державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування тощо), які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, забороняється протягом року з дня припинення відповідної діяльності укладати трудові договори (контракти) або вчиняти правочини у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами приватного права або фізичними особами – підприємцями, якщо уповноважені посадові особи, протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб – підприємців.

Характерними рисами застосування цієї підстави припинення трудового договору є наступні: а) ініціюється роботодавцем; б) застосовується у разі, коли укладено трудовий договір (контракт) всупереч вимогам, передбаченим Законом України «Про запобігання корупції» (ст. 26); в) підлягає застосуванню у триденний строк з дня отримання роботодавцем копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили; г) підлягає належному оформленню припинення трудових відносин, у тому числі, шляхом видачі наказу (розпорядження) роботодавця з посиленням на конкретну підставу.

**Пункт 7-2 ст. 36 КЗпП України** передбачає таку підставу як застосування заборон, передбачених Законом України «Про очищення влади»<sup>228</sup>. Категорії працівників та порядок проведення звільнення визначено вказаним законом.

**Пункт 8 ст. 36 КЗпП України** передбачає підстави, які передбачені контрактом.

<sup>227</sup>Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.

<sup>228</sup>Про очищення влади: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1682-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – №44. – Ст.2041.



Пленум Верховного Суду України у п. 13 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу на те, що вирішуючи позови про поновлення на роботі, осіб, звільнених за п. 8 ст. 36 КЗпП, суди повинні мати на увазі, що на підставі цієї норми припиняється трудовий договір при наявності умов, визначених сторонами в контракті для його розірвання. Оскільки на працівників, з якими укладено контракт, поширюється законодавство про працю, що регулює відносини за трудовим договором, за винятком, встановленим для цієї форми трудового договору, їх трудовий договір може бути припинено й з інших підстав, передбачених законодавством (ст.ст. 36, 39–41 КЗпП).

Характерними рисами застосування цієї підстави припинення трудового договору є наступні: а) ініціюється роботодавцем; б) застосовується у разі застосування нових підстав, визначених контрактом; в) поширюється на трудовий контракт; г) підлягає належному оформленню припинення трудових відносин, у тому числі, шляхом видачі наказу (розпорядження) роботодавця з посиланням на конкретну підставу.

**Пункт 9 ст. 36 КЗпП України** передбачає підстави, які передбачені іншими законами України. Законодавець по суті обмежує коло підстав припинення трудового договору, виключно на основі норм законів. За змістом Закону України «Про державну службу» (ст. 83) державна служба припиняється: 1) у разі втрати права на державну службу або його обмеження; 2) у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби; 3) за ініціативою державного службовця або за угодою сторін; 4) за ініціативою суб'єкта призначення; 5) у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін; 6) у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов; 7) у разі досягнення державним службовцем 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом; 8) у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади».

Також КЗпП України (ст. 36) передбачає низку гарантій, які унеможливають припинення дії трудового договору: а) зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору; б) у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується; в) припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 частини першої ст. 40 КЗпП України). Слід зауважити, що за бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за пору-

Пленум Верховного Суду України у п. 13 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу на те, що вирішуючи позови про поновлення на роботі, осіб, звільнених за п. 8 ст. 36 КЗпП, суди повинні мати на увазі, що на підставі цієї норми припиняється трудовий договір при наявності умов, визначених сторонами в контракті для його розірвання. Оскільки на працівників, з якими укладено контракт, поширюється законодавство про працю, що регулює відносини за трудовим договором, за винятком, встановленим для цієї форми трудового договору, їх трудовий договір може бути припинено й з інших підстав, передбачених законодавством (ст.ст. 36, 39–41 КЗпП).

Характерними рисами застосування цієї підстави припинення трудового договору є наступні: а) ініціюється роботодавцем; б) застосовується у разі застосування нових підстав, визначених контрактом; в) поширюється на трудовий контракт; г) підлягає належному оформленню припинення трудових відносин, у тому числі, шляхом видачі наказу (розпорядження) роботодавця з посиланням на конкретну підставу.

**Пункт 9 ст. 36 КЗпП України** передбачає підстави, які передбачені іншими законами України. Законодавець по суті обмежує коло підстав припинення трудового договору, виключно на основі норм законів. За змістом Закону України «Про державну службу» (ст. 83) державна служба припиняється: 1) у разі втрати права на державну службу або його обмеження; 2) у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби; 3) за ініціативою державного службовця або за угодою сторін; 4) за ініціативою суб'єкта призначення; 5) у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін; 6) у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов; 7) у разі досягнення державним службовцем 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом; 8) у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади».

Також КЗпП України (ст. 36) передбачає низку гарантій, які унеможливають припинення дії трудового договору: а) зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору; б) у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується; в) припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 частини першої ст. 40 КЗпП України). Слід зауважити, що за бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за пору-

шення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки (ст. 3 Закону України «Про відпустки»).

КЗпП України надає право ініціювати припинення трудового договору: а) працівнику; б) роботодавцю; в) уповноваженим третім особам.

По-перше, працівник має право ініціювати розірвання трудового договору з дотриманням порядку, передбаченого законом.

КЗпП України встановлює, що працівник має **право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк**, попередивши про це власника або уповноважений ним орган 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 навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. При цьому, якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган 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. Також працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору (ст. 38).

Пленум Верховного Суду України у п. 11 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу на те, що по справах про звільнення за ст. 38 КЗпП суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що власник або уповноважений ним орган примусили його подати заяву про розірвання трудового договору. Подача працівником заяви з метою уникнути відповідальності за винні дії не може розцінюватись як примус до цього і не позбавляє власника або уповноважений ним орган права звільнити його за винні дії з підстав, передбачених законом, до закінчення встановленого ст. 38 КЗпП строку, а також застосувати до нього протягом цього строку в установленому порядку інше дисциплінарне стягнення. Працівник, який попе-

шення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки (ст. 3 Закону України «Про відпустки»).

КЗпП України надає право ініціювати припинення трудового договору: а) працівнику; б) роботодавцю; в) уповноваженим третім особам.

По-перше, працівник має право ініціювати розірвання трудового договору з дотриманням порядку, передбаченого законом.

КЗпП України встановлює, що працівник має **право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк**, попередивши про це власника або уповноважений ним орган 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 навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. При цьому, якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган 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. Також працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору (ст. 38).

Пленум Верховного Суду України у п. 11 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу на те, що по справах про звільнення за ст. 38 КЗпП суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що власник або уповноважений ним орган примусили його подати заяву про розірвання трудового договору. Подача працівником заяви з метою уникнути відповідальності за винні дії не може розцінюватись як примус до цього і не позбавляє власника або уповноважений ним орган права звільнити його за винні дії з підстав, передбачених законом, до закінчення встановленого ст. 38 КЗпП строку, а також застосувати до нього протягом цього строку в установленому порядку інше дисциплінарне стягнення. Працівник, який попе-

редив власника або уповноважений ним орган про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, вправі до закінчення строку попередження відкликати свою заяву і звільнення в цьому випадку не проводиться, якщо на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (ч. 4 ст. 24 КЗпП). Якщо після закінчення строку попередження трудовий договір не був розірваний і працівник не наполягає на звільненні, дія трудового договору вважається продовженою.

Характерними особливостями припинення дії трудового договору з ініціативи працівника є наступні: а) ініціюється працівником шляхом подачі заяви, як правило, у письмовій формі; б) попередження роботодавця про наступне припинення дії безстрокового трудового договору не пізніше як за два тижні; в) можливість припинення трудового договору у строк, бажаний для працівника, за умови поважних обставин або у разі порушення роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору; г) можливість від-кликання працівником заяви про припинення дії трудового договору (крім випадку запрошення іншого працівника, якому не може бути відмовлено у прийнятті на роботу); ґ) під час строку попередження на працівника поширюється трудове законодавство України; д) оформляється шляхом видачі наказу (розпорядження) роботодавця з посиланням на КЗпП (ст. 38); е) вноситься запис до трудової книжки; є) з працівником проводиться розрахунок; ж) працівнику видається належним чином оформлена трудова книжка (за ініціативою працівника – копія наказу (розпорядження) роботодавця про припинення дії трудового договору).

Деякі специфічні особливості має **припинення строкового трудового договору з ініціативи працівника**.

КЗпП України встановлює, що строковий трудовий договір (п.п. 2 і 3 ст. 23) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом 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 (ст. 39).

По-друге, ініціювати припинення трудового договору має право роботодавець.

КЗпП України встановлює, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем або уповно-

редив власника або уповноважений ним орган про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, вправі до закінчення строку попередження відкликати свою заяву і звільнення в цьому випадку не проводиться, якщо на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (ч. 4 ст. 24 КЗпП). Якщо після закінчення строку попередження трудовий договір не був розірваний і працівник не наполягає на звільненні, дія трудового договору вважається продовженою.

Характерними особливостями припинення дії трудового договору з ініціативи працівника є наступні: а) ініціюється працівником шляхом подачі заяви, як правило, у письмовій формі; б) попередження роботодавця про наступне припинення дії безстрокового трудового договору не пізніше як за два тижні; в) можливість припинення трудового договору у строк, бажаний для працівника, за умови поважних обставин або у разі порушення роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору; г) можливість від-кликання працівником заяви про припинення дії трудового договору (крім випадку запрошення іншого працівника, якому не може бути відмовлено у прийнятті на роботу); ґ) під час строку попередження на працівника поширюється трудове законодавство України; д) оформляється шляхом видачі наказу (розпорядження) роботодавця з посиланням на КЗпП (ст. 38); е) вноситься запис до трудової книжки; є) з працівником проводиться розрахунок; ж) працівнику видається належним чином оформлена трудова книжка (за ініціативою працівника – копія наказу (розпорядження) роботодавця про припинення дії трудового договору).

Деякі специфічні особливості має **припинення строкового трудового договору з ініціативи працівника**.

КЗпП України встановлює, що строковий трудовий договір (п.п. 2 і 3 ст. 23) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом 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 (ст. 39).

По-друге, ініціювати припинення трудового договору має право роботодавець.

КЗпП України встановлює, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем або уповно-

важеним ним органом лише у випадках: 1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перефільювання 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 чи громадського 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 розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу; 9) призову або мобілізації власника – фізичної особи під час особливого періоду; 10) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

Слід відзначити, що трудовим законодавством України передбачено низку гарантій захисту прав працівників у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу: 1) 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; 2) не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП України); 3) не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період перебування у відпустці

важеним ним органом лише у випадках: 1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перефільювання 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 чи громадського 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 розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу; 9) призову або мобілізації власника – фізичної особи під час особливого періоду; 10) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

Слід відзначити, що трудовим законодавством України передбачено низку гарантій захисту прав працівників у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу: 1) 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; 2) не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП України); 3) не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період перебування у відпустці

(крім повної ліквідації підприємства, установи, організації); 4) при припиненні трудового договору з підстав, зазначених у п. 6 ст. 36, п.п. 1, 2, 6 ст. 40 КЗпП України, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36) – у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору (ст.ст. 38 і 39) – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку (ст. 44 КЗпП України); 5) роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок (ст. 116 КЗпП України); 6) у разі звільнення працівника з ініціативи роботодавця, останній зобов'язаний також у день звільнення видати копію наказу про звільнення з роботи (ст. 47 КЗпП України).

**Пункт 1 ст. 40 КЗпП України** передбачає таку підставу розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця як зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Це одна із найбільш складних підстав розірвання трудового договору. Її застосування обумовлено низкою об'єктивних обставин організаційно-виробничого характеру, які обумовлюють скорочення чисельності чи штату працівників.

Пленум Верховного Суду України у п. 19 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу на те, що: 1) розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнюваним працівником переважним правом на залишення на роботі та чи попереджався він за 2 місяці про наступне вивільнення; 2) у випадках зміни власника підприємства (установи, організації) чи його реорганізації (злиття з іншим підприємством, приєднання до іншого підприємства,

(крім повної ліквідації підприємства, установи, організації); 4) при припиненні трудового договору з підстав, зазначених у п. 6 ст. 36, п.п. 1, 2, 6 ст. 40 КЗпП України, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36) – у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору (ст.ст. 38 і 39) – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку (ст. 44 КЗпП України); 5) роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок (ст. 116 КЗпП України); 6) у разі звільнення працівника з ініціативи роботодавця, останній зобов'язаний також у день звільнення видати копію наказу про звільнення з роботи (ст. 47 КЗпП України).

**Пункт 1 ст. 40 КЗпП України** передбачає таку підставу розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця як зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Це одна із найбільш складних підстав розірвання трудового договору. Її застосування обумовлено низкою об'єктивних обставин організаційно-виробничого характеру, які обумовлюють скорочення чисельності чи штату працівників.

Пленум Верховного Суду України у п. 19 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу на те, що: 1) розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнюваним працівником переважним правом на залишення на роботі та чи попереджався він за 2 місяці про наступне вивільнення; 2) у випадках зміни власника підприємства (установи, організації) чи його реорганізації (злиття з іншим підприємством, приєднання до іншого підприємства,

поділу підприємства, виділення з нього одного або кількох нових підприємств, перетворення одного підприємства в інше, наприклад, державного підприємства в орендне підприємство або підприємства в господарське товариство) дія трудового договору працівника продовжується; 3) при реорганізації підприємства або при його репрофілюванні звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП може мати місце, якщо це супроводжується скороченням чисельності або штату працівників, змінами у їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями; 4) працівник, який був незаконно звільнений до реорганізації, поновлюється на роботі в тому підприємстві, де зберіглося його попереднє місце роботи; 5) при ліквідації підприємства (установи, організації) правила п. 1 ст. 40 КЗпП можуть застосовуватись і в тих випадках, коли після припинення його діяльності одночасно утворюється нове підприємство (працівник не вправі вимагати поновлення його на роботі на заново утвореному підприємстві, якщо він не був переведений туди в установленому порядку); 6) судам слід мати на увазі, що при проведенні звільнення власник або уповноважений ним орган вправі в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, з його згоди на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника; 7) якщо це право не використовувалось, суд не повинен обговорювати питання про доцільність такої перестановки (перегрупування); 8) стосовно правил п. 1 ст. 40 КЗпП може бути розірвано трудовий договір при відмові працівника укласти договір про повну матеріальну відповідальність з поважних причин (або коли раніше виконання обов'язків за трудовим договором не вимагало укладення договору про повну матеріальну відповідальність), а також з особою, що приймалась для заміщення відсутнього працівника, але пропрацювала більше чотирьох місяців, при поверненні цього працівника на роботу, якщо відсутня можливість переведення з її згоди на іншу роботу; 9) в усіх випадках звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП провадиться з наданням гарантій, пільг і компенсацій, передбачених главою III-A КЗпП; 10) чинне законодавство не передбачає виключення із строку попередження працівника про наступне звільнення (не менш ніж за 2 місяці) часу знаходження його у відпустці або тимчасової непрацездатності; 11) при недодержанні строку попередження працівника про звільнення, якщо він не підлягає поновленню на роботі з інших підстав, суд змінює дату його звільнення, зарахувавши строк попередження, протягом якого він працював.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) роботодавець зобов'язаний врахувати переважне право

поділу підприємства, виділення з нього одного або кількох нових підприємств, перетворення одного підприємства в інше, наприклад, державного підприємства в орендне підприємство або підприємства в господарське товариство) дія трудового договору працівника продовжується; 3) при реорганізації підприємства або при його репрофілюванні звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП може мати місце, якщо це супроводжується скороченням чисельності або штату працівників, змінами у їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями; 4) працівник, який був незаконно звільнений до реорганізації, поновлюється на роботі в тому підприємстві, де зберіглося його попереднє місце роботи; 5) при ліквідації підприємства (установи, організації) правила п. 1 ст. 40 КЗпП можуть застосовуватись і в тих випадках, коли після припинення його діяльності одночасно утворюється нове підприємство (працівник не вправі вимагати поновлення його на роботі на заново утвореному підприємстві, якщо він не був переведений туди в установленому порядку); 6) судам слід мати на увазі, що при проведенні звільнення власник або уповноважений ним орган вправі в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, з його згоди на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника; 7) якщо це право не використовувалось, суд не повинен обговорювати питання про доцільність такої перестановки (перегрупування); 8) стосовно правил п. 1 ст. 40 КЗпП може бути розірвано трудовий договір при відмові працівника укласти договір про повну матеріальну відповідальність з поважних причин (або коли раніше виконання обов'язків за трудовим договором не вимагало укладення договору про повну матеріальну відповідальність), а також з особою, що приймалась для заміщення відсутнього працівника, але пропрацювала більше чотирьох місяців, при поверненні цього працівника на роботу, якщо відсутня можливість переведення з її згоди на іншу роботу; 9) в усіх випадках звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП провадиться з наданням гарантій, пільг і компенсацій, передбачених главою III-A КЗпП; 10) чинне законодавство не передбачає виключення із строку попередження працівника про наступне звільнення (не менш ніж за 2 місяці) часу знаходження його у відпустці або тимчасової непрацездатності; 11) при недодержанні строку попередження працівника про звільнення, якщо він не підлягає поновленню на роботі з інших підстав, суд змінює дату його звільнення, зарахувавши строк попередження, протягом якого він працював.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) роботодавець зобов'язаний врахувати переважне право

на залишення на роботі, передбачене законодавством, окремих категорій працівників (ст. 42 КЗпП України); 2) у разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України «Про зайнятість населення» роботодавець доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників; 3) персональне попередження працівників про наступне вивільнення працівників не пізніше ніж за два місяці у письмовій формі (ст. 49 КЗпП України); 4) роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації (звільнення допускається при відмові працівника від переведення); 5) роботодавець зобов'язаний отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації) (ст.ст. 43, 43-1 КЗпП України); 6) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) виплатити працівникові вихідну допомогу та провести розрахунок; б) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 1 ст. 40 КЗпП України); в) зробити запис до трудової книжки; г) видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку та копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

КЗпП України (ст. 42) закріплює, що при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переваже право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається: 1) сімейним – при наявності двох і більше утриманців; 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком; 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації; 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва; 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання; 8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України; 9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійсько-

на залишення на роботі, передбачене законодавством, окремих категорій працівників (ст. 42 КЗпП України); 2) у разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України «Про зайнятість населення» роботодавець доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників; 3) персональне попередження працівників про наступне вивільнення працівників не пізніше ніж за два місяці у письмовій формі (ст. 49 КЗпП України); 4) роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації (звільнення допускається при відмові працівника від переведення); 5) роботодавець зобов'язаний отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації) (ст.ст. 43, 43-1 КЗпП України); 6) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) виплатити працівникові вихідну допомогу та провести розрахунок; б) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 1 ст. 40 КЗпП України); в) зробити запис до трудової книжки; г) видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку та копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

КЗпП України (ст. 42) закріплює, що при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переваже право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається: 1) сімейним – при наявності двох і більше утриманців; 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком; 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації; 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва; 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання; 8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України; 9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійсько-

ву) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби. Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

Крім того, згідно з КЗпП України (ст. 42-1) працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених п. 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у ст. 42 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених колективним договором. Умови відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до вивільнення, визначаються колективним договором.

**Пункт 2 ст. 40 КЗпП України** передбачає таку підставу як виявлену невідповідність 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.

Пленум Верховного Суду України у п. 21 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу на те, що: 1) при розгляді справ про звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП суд може визнати правильним припинення трудового договору в тому разі, якщо встановить, що воно проведено на підставі фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належно виконувати покладені на нього трудові обов'язки чи їх виконання протипоказано за станом здоров'я або небезпечно для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує, і неможливо перевести, за його згодою, на іншу роботу. З цих підстав, зокрема, може бути розірваний трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації або підрозділу у зв'язку з нездатністю забезпечити належну дисципліну праці у відповідній структурі; 2) не можна визнати законним звільнення з цих підстав лише з мотивів відсутності спеціальної освіти (диплому), якщо відповідно до чинного законодавства наявність її не є обов'язковою умовою виконання роботи, обумовленої трудовим договором; 3) у випадках, коли згідно із законодавством виконання певної роботи допускається після надання в установленому порядку спеціального права (водії автомобільного та електротранспорту тощо), позбав-

ву) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби. Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

Крім того, згідно з КЗпП України (ст. 42-1) працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених п. 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у ст. 42 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених колективним договором. Умови відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до вивільнення, визначаються колективним договором.

**Пункт 2 ст. 40 КЗпП України** передбачає таку підставу як виявлену невідповідність 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.

Пленум Верховного Суду України у п. 21 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу на те, що: 1) при розгляді справ про звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП суд може визнати правильним припинення трудового договору в тому разі, якщо встановить, що воно проведено на підставі фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належно виконувати покладені на нього трудові обов'язки чи їх виконання протипоказано за станом здоров'я або небезпечно для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує, і неможливо перевести, за його згодою, на іншу роботу. З цих підстав, зокрема, може бути розірваний трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації або підрозділу у зв'язку з нездатністю забезпечити належну дисципліну праці у відповідній структурі; 2) не можна визнати законним звільнення з цих підстав лише з мотивів відсутності спеціальної освіти (диплому), якщо відповідно до чинного законодавства наявність її не є обов'язковою умовою виконання роботи, обумовленої трудовим договором; 3) у випадках, коли згідно із законодавством виконання певної роботи допускається після надання в установленому порядку спеціального права (водії автомобільного та електротранспорту тощо), позбав-



лення цього права може бути підставою для звільнення працівника з мотивів невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі з додержанням правил ч. 2 ст. 40 КЗпП; 4) висновки атестаційної комісії щодо кваліфікації працівника підлягають оцінці у сукупності з іншими доказами по справі.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) виявлення невідповідності працівника займаній посаді (виконуваній роботі) внаслідок недостатньої кваліфікації, яка перешкоджає продовженню даної роботи (наприклад, у зв'язку з відсутністю у працівника диплому про спеціальну освіту, спеціальних прав тощо, або за наслідками атестації); 2) виявлення невідповідності працівника займаній посаді (виконуваній роботі) внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи; 3) у разі відмови у наданні працівникові допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; 4) скасування допуску до державної таємниці працівника, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 2 ст. 40 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації (звільнення допускається при відмові працівника на переведення); 3) роботодавець зобов'язаний отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення (ст.ст. 43, 43-1 КЗпП України); 4) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 2 ст. 40 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, виплатити вихідну допомогу, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 3 ст. 40 КЗпП України** передбачає таку підставу як систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувались заходи дисциплінарного або громадського стягнення.

Пленум Верховного Суду України у п. 23 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу на те, що: 1) за передбаченими п. 3 ст. 40 КЗпП підставами працівник може бути звільнений лише за проступок на роботі, вчинений після засто-

лення цього права може бути підставою для звільнення працівника з мотивів невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі з додержанням правил ч. 2 ст. 40 КЗпП; 4) висновки атестаційної комісії щодо кваліфікації працівника підлягають оцінці у сукупності з іншими доказами по справі.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) виявлення невідповідності працівника займаній посаді (виконуваній роботі) внаслідок недостатньої кваліфікації, яка перешкоджає продовженню даної роботи (наприклад, у зв'язку з відсутністю у працівника диплому про спеціальну освіту, спеціальних прав тощо, або за наслідками атестації); 2) виявлення невідповідності працівника займаній посаді (виконуваній роботі) внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи; 3) у разі відмови у наданні працівникові допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; 4) скасування допуску до державної таємниці працівника, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 2 ст. 40 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації (звільнення допускається при відмові працівника на переведення); 3) роботодавець зобов'язаний отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення (ст.ст. 43, 43-1 КЗпП України); 4) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 2 ст. 40 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, виплатити вихідну допомогу, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 3 ст. 40 КЗпП України** передбачає таку підставу як систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувались заходи дисциплінарного або громадського стягнення.

Пленум Верховного Суду України у п. 23 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу на те, що: 1) за передбаченими п. 3 ст. 40 КЗпП підставами працівник може бути звільнений лише за проступок на роботі, вчинений після засто-

сування до нього дисциплінарного або громадського стягнення за невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку; 2) у таких випадках враховуються ті заходи дисциплінарного стягнення, які встановлені чинним законодавством і не втратили юридичної сили за давністю або зняті достроково (ст. 151 КЗпП), і ті громадські стягнення, які застосовані до працівника за порушення трудової дисципліни у відповідності до положення або статуту, що визначає діяльність громадської організації, і з дня накладення яких до видання наказу про звільнення минуло не більше одного року.

Зазначена підстава може бути застосована у разі вчинення працівником повторного порушення покладених на нього обов'язків за трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку (трудового правопорушення – дисциплінарного проступку), якщо попередньо до нього були застосовані заходи дисциплінарної відповідальності (дисциплінарного стягнення) або громадського стягнення (протягом року з моменту їх застосування, якщо вони не були достроково зняті (ст. 151 КЗпП України).

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 3 ст. 40 КЗпП України) 2) роботодавець зобов'язаний отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення (ст.ст. 43, 43-1 КЗпП України); 3) роботодавець зобов'язаний дотриматись процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності (ст.ст. 148–150 КЗпП України); 4) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 3 ст. 40 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 4 ст. 40 КЗпП України** передбачає таку підставу як вчинення працівником прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин.

Пленум Верховного Суду України у п. 24 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу на те, що: 1) при розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 4 ст. 40 КЗпП, суди повинні виходити з того, що передбаченим цією нормою закону прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин без-

сування до нього дисциплінарного або громадського стягнення за невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку; 2) у таких випадках враховуються ті заходи дисциплінарного стягнення, які встановлені чинним законодавством і не втратили юридичної сили за давністю або зняті достроково (ст. 151 КЗпП), і ті громадські стягнення, які застосовані до працівника за порушення трудової дисципліни у відповідності до положення або статуту, що визначає діяльність громадської організації, і з дня накладення яких до видання наказу про звільнення минуло не більше одного року.

Зазначена підстава може бути застосована у разі вчинення працівником повторного порушення покладених на нього обов'язків за трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку (трудового правопорушення – дисциплінарного проступку), якщо попередньо до нього були застосовані заходи дисциплінарної відповідальності (дисциплінарного стягнення) або громадського стягнення (протягом року з моменту їх застосування, якщо вони не були достроково зняті (ст. 151 КЗпП України).

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 3 ст. 40 КЗпП України) 2) роботодавець зобов'язаний отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення (ст.ст. 43, 43-1 КЗпП України); 3) роботодавець зобов'язаний дотриматись процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності (ст.ст. 148–150 КЗпП України); 4) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 3 ст. 40 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 4 ст. 40 КЗпП України** передбачає таку підставу як вчинення працівником прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин.

Пленум Верховного Суду України у п. 24 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу на те, що: 1) при розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 4 ст. 40 КЗпП, суди повинні виходити з того, що передбаченим цією нормою закону прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин без-

перервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медвितверезника, самовільним використанням без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишенням роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу); 2) невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин; 3) працівник, який відмовився від переведення на більш легку роботу, якої він відповідно до медичного висновку потребував за станом здоров'я, не може бути звільнений за п. 3 чи п. 4 ст. 40 КЗпП, а власник або уповноважений ним орган можуть у зв'язку з цим розірвати трудовий договір за п. 2 ст. 40 КЗпП, якщо наявні передбачені ним умови.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) вчинення працівником прогулу, тобто відсутності на роботі протягом робочого дня або його частини (три або більше годин безперервно чи сумарно); 2) достатньо вчинення одного дисциплінарного проступку (прогулу) для звільнення працівника.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 4 ст. 40 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення (ст.ст. 43, 43-1 КЗпП України); 3) роботодавець зобов'язаний дотриматись процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності (ст.ст. 148–150 КЗпП України); 4) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 4 ст. 40 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 5 ст. 40 КЗпП України** передбачає таку підставу як нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлені більш 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.

перервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медвитверезника, самовільним використанням без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишенням роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу); 2) невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин; 3) працівник, який відмовився від переведення на більш легку роботу, якої він відповідно до медичного висновку потребував за станом здоров'я, не може бути звільнений за п. 3 чи п. 4 ст. 40 КЗпП, а власник або уповноважений ним орган можуть у зв'язку з цим розірвати трудовий договір за п. 2 ст. 40 КЗпП, якщо наявні передбачені ним умови.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) вчинення працівником прогулу, тобто відсутності на роботі протягом робочого дня або його частини (три або більше годин безперервно чи сумарно); 2) достатньо вчинення одного дисциплінарного проступку (прогулу) для звільнення працівника.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 4 ст. 40 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення (ст.ст. 43, 43-1 КЗпП України); 3) роботодавець зобов'язаний дотриматись процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності (ст.ст. 148–150 КЗпП України); 4) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 4 ст. 40 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 5 ст. 40 КЗпП України** передбачає таку підставу як нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлені більш 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.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах; 2) законодавством можуть бути встановлені триваліші строки збереження місця роботи (посади) при певних захворюваннях; 3) втрати працездатності у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 5 ст. 40 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення (ст.ст. 43, 43-1 КЗпП України); 3) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 5 ст. 40 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 6 ст. 40 КЗпП України** передбачає таку підставу як поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) поновлення працівника на роботі, який раніше виконував цю роботу, якщо це передбачено законом; 2) поновлення працівника на роботі, який раніше виконував цю роботу, у відповідності до рішення суду.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 6 ст. 40 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації (звільнення допускається при відмові працівника на переведення); 3) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 6 ст. 40 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, виплатити вихідну допомогу, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 7 ст. 40 КЗпП України** передбачає таку підставу як поява працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах; 2) законодавством можуть бути встановлені триваліші строки збереження місця роботи (посади) при певних захворюваннях; 3) втрати працездатності у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 5 ст. 40 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення (ст.ст. 43, 43-1 КЗпП України); 3) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 5 ст. 40 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 6 ст. 40 КЗпП України** передбачає таку підставу як поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) поновлення працівника на роботі, який раніше виконував цю роботу, якщо це передбачено законом; 2) поновлення працівника на роботі, який раніше виконував цю роботу, у відповідності до рішення суду.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 6 ст. 40 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації (звільнення допускається при відмові працівника на переведення); 3) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 6 ст. 40 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, виплатити вихідну допомогу, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 7 ст. 40 КЗпП України** передбачає таку підставу як поява працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

Пленум Верховного Суду України у п. 25 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу на те, що: 1) вирішуючи позови про поновлення на роботі осіб, трудовий договір з якими розірвано за п. 7 ст. 40 КЗпП, суди повинні мати на увазі, що з цих підстав можуть бути звільнені з роботи працівники за появу на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння в будь-який час робочого дня, незалежно від того, чи були вони відсторонені від роботи, чи продовжували виконувати трудові обов'язки; 2) для працівника з ненормованим робочим днем час знаходження на роботі понад встановлену його загальну тривалість вважається робочим; 3) нетверезий стан працівника або наркотичне чи токсичне сп'яніння можуть бути підтверджені як медичним висновком, так і іншими видами доказів, яким суд має дати відповідну оцінку.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) появи працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 2) наявності навіть одноразового трудового правопорушення (дисциплінарного проступку).

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 7 ст. 40 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення (ст.ст. 43, 43-1 КЗпП України); 3) роботодавець зобов'язаний дотриматись процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності (ст.ст. 148–150 КЗпП України); 4) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 7 ст. 40 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 8 ст. 40 КЗпП України** передбачає таку підставу як вчинення працівником за місцем роботи розкрадання (у тому числі й дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постанови органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського вливу.

Пленум Верховного Суду України у п. 26 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу, що відповідно до п. 8 ст. 40 КЗпП власник або уповноважений ним орган вправі розірвати трудовий договір з підстав вчинення працівником

Пленум Верховного Суду України у п. 25 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу на те, що: 1) вирішуючи позови про поновлення на роботі осіб, трудовий договір з якими розірвано за п. 7 ст. 40 КЗпП, суди повинні мати на увазі, що з цих підстав можуть бути звільнені з роботи працівники за появу на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння в будь-який час робочого дня, незалежно від того, чи були вони відсторонені від роботи, чи продовжували виконувати трудові обов'язки; 2) для працівника з ненормованим робочим днем час знаходження на роботі понад встановлену його загальну тривалість вважається робочим; 3) нетверезий стан працівника або наркотичне чи токсичне сп'яніння можуть бути підтверджені як медичним висновком, так і іншими видами доказів, яким суд має дати відповідну оцінку.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) появи працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 2) наявності навіть одноразового трудового правопорушення (дисциплінарного проступку).

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 7 ст. 40 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення (ст.ст. 43, 43-1 КЗпП України); 3) роботодавець зобов'язаний дотриматись процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності (ст.ст. 148–150 КЗпП України); 4) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 7 ст. 40 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 8 ст. 40 КЗпП України** передбачає таку підставу як вчинення працівником за місцем роботи розкрадання (у тому числі й дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постанови органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського вливу.

Пленум Верховного Суду України у п. 26 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу, що відповідно до п. 8 ст. 40 КЗпП власник або уповноважений ним орган вправі розірвати трудовий договір з підстав вчинення працівником

за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу, незалежно від того, чи застосовувались до працівника раніше заходи дисциплінарного або громадського стягнення, в робочий чи неробочий час вчинене розкрадання.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) вчинення працівником за місцем роботи розкрадання (у тому числі й дрібного) майна роботодавця встановленого: вироком суду, що набрав законної сили; постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення; рішенням колективу працівників застосування заходів громадського впливу; 2) наявності навіть одного трудового правопорушення (дисциплінарного проступку).

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 8 ст. 40 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний дотриматись процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності (ст.ст. 148–150 КЗпП України); 3) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 8 ст. 40 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 10 статті 40 КЗпП України** передбачає таку підставу як призов або мобілізація власника – фізичної особи під час особливого періоду.

Застосування цієї підстави провадиться у наступних випадках: 1) призов власника – фізичної особи під час особливого періоду у порядку, передбаченому законом; 2) мобілізація власника – фізичної особи під час особливого періоду у порядку, передбаченому законом.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 10 ст. 40 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 10 ст. 40 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу, незалежно від того, чи застосовувались до працівника раніше заходи дисциплінарного або громадського стягнення, в робочий чи неробочий час вчинене розкрадання.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) вчинення працівником за місцем роботи розкрадання (у тому числі й дрібного) майна роботодавця встановленого: вироком суду, що набрав законної сили; постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення; рішенням колективу працівників застосування заходів громадського впливу; 2) наявності навіть одного трудового правопорушення (дисциплінарного проступку).

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 8 ст. 40 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний дотриматись процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності (ст.ст. 148–150 КЗпП України); 3) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 8 ст. 40 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 10 статті 40 КЗпП України** передбачає таку підставу як призов або мобілізація власника – фізичної особи під час особливого періоду.

Застосування цієї підстави провадиться у наступних випадках: 1) призов власника – фізичної особи під час особливого періоду у порядку, передбаченому законом; 2) мобілізація власника – фізичної особи під час особливого періоду у порядку, передбаченому законом.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 10 ст. 40 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 10 ст. 40 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 11 статті 40 КЗпП України** передбачає таку підставу як встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

Застосування цієї підстави провадиться у разі встановлення для працівника строку випробування (ст.ст. 26-28 КЗпП України).

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (ст.ст. 26-28, п. 11 ст. 40 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 11 ст. 40 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

Також КЗпП України встановлює додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. 41) з окремими категоріями працівників, зокрема, у разі: 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 органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; 1-1) 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 довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу; 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 безпосередньому підпорядкуванні у близької особи; 5) припинення повноважень посадових осіб; 6) повторного порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері ліцензування та з питань видачі документів дозвільного характеру, передбачених статтями 166-10, 166-12, 188-44 КпАП.

**Пункт 1 ст. 41 КЗпП України** передбачає таку підставу як одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва,

**Пункт 11 статті 40 КЗпП України** передбачає таку підставу як встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

Застосування цієї підстави провадиться у разі встановлення для працівника строку випробування (ст.ст. 26-28 КЗпП України).

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (ст.ст. 26-28, п. 11 ст. 40 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 11 ст. 40 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

Також КЗпП України встановлює додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. 41) з окремими категоріями працівників, зокрема, у разі: 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 органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; 1-1) 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 довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу; 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 безпосередньому підпорядкуванні у близької особи; 5) припинення повноважень посадових осіб; 6) повторного порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері ліцензування та з питань видачі документів дозвільного характеру, передбачених статтями 166-10, 166-12, 188-44 КпАП.

**Пункт 1 ст. 41 КЗпП України** передбачає таку підставу як одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва,

відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами. Пленум Верховного Суду України у п. 27 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу, що вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку завдано ним (могло бути завдано) шкоду.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) встановленого факту одноразового грубого порушення трудових обов'язків; 2) поширюється виключно на коло таких працівників, як: а) керівник або заступники керівника підприємства, установи, організації всіх форм власності; б) керівник або заступники філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу; в) головний бухгалтер підприємства, установи, організації, його заступники; г) службові особи органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службові особи центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 1 ст. 41 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний дотриматись процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності (ст.ст. 148–150 КЗпП України); 3) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 1 ст. 41 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 1-1 ст. 41 КЗпП України** передбачає таку підставу як винні дії керівника підприємства установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалась не своєчасно або в розмірах нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) вчинення керівником підприємства, установи організації трудового правопорушення внаслідок чого заробітна плата виплачувалась не своєчасно; 2) вчинення

відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами. Пленум Верховного Суду України у п. 27 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу, що вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку завдано ним (могло бути завдано) шкоду.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) встановленого факту одноразового грубого порушення трудових обов'язків; 2) поширюється виключно на коло таких працівників, як: а) керівник або заступники керівника підприємства, установи, організації всіх форм власності; б) керівник або заступники філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу; в) головний бухгалтер підприємства, установи, організації, його заступники; г) службові особи органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службові особи центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 1 ст. 41 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний дотриматись процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності (ст.ст. 148–150 КЗпП України); 3) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 1 ст. 41 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 1-1 ст. 41 КЗпП України** передбачає таку підставу як винні дії керівника підприємства установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалась не своєчасно або в розмірах нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) вчинення керівником підприємства, установи організації трудового правопорушення внаслідок чого заробітна плата виплачувалась не своєчасно; 2) вчинення



керівником підприємства, установи організації трудового правопорушення, внаслідок чого заробітна плата виплачувалась у розмірах нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 1-1 ст. 41 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 1-1 ст. 41 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 2 ст. 41 КЗпП України** передбачає таку підставу як винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу.

Пленум Верховного Суду України у п. 28 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу, що звільнення з підстав втрати довір'я (п. 2 ст. 41 КЗпП) суд може визнати обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом і т.п.) вчинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довір'я (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями). При встановленні у передбаченому законом порядку факту вчинення працівниками розкрадання, хабарництва і інших корисливих правопорушень, ці працівники можуть бути звільнені з підстав втрати довір'я до них і у тому випадку, коли зазначені дії не пов'язані з їх роботою.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) вчинення працівником, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, винних дій; 2) зазначені дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця; 3) зазначені дії можуть не становити трудового правопорушення.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 2 ст. 41 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення (ст.ст. 43, 43-1 КЗпП України); 3) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про при-

керівником підприємства, установи організації трудового правопорушення, внаслідок чого заробітна плата виплачувалась у розмірах нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 1-1 ст. 41 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 1-1 ст. 41 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 2 ст. 41 КЗпП України** передбачає таку підставу як винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу.

Пленум Верховного Суду України у п. 28 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу, що звільнення з підстав втрати довір'я (п. 2 ст. 41 КЗпП) суд може визнати обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом і т.п.) вчинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довір'я (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями). При встановленні у передбаченому законом порядку факту вчинення працівниками розкрадання, хабарництва і інших корисливих правопорушень, ці працівники можуть бути звільнені з підстав втрати довір'я до них і у тому випадку, коли зазначені дії не пов'язані з їх роботою.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) вчинення працівником, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, винних дій; 2) зазначені дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця; 3) зазначені дії можуть не становити трудового правопорушення.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 2 ст. 41 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення (ст.ст. 43, 43-1 КЗпП України); 3) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про при-

пинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 2 ст. 41 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 3 ст. 41 КЗпП України** передбачає таку підставу як вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи.

Пленум Верховного Суду України у п. 28 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу, що з підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП), можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. Таке звільнення допускається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях тощо). Звільнення не може бути визнано правильним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку (суперечить нормам моралі); 2) зазначені дії несумісні з продовженням даної роботи.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 3 ст. 4 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення (ст.ст. 43, 43-1 КЗпП України); 3) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 3 ст. 41 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 4 ст. 41 КЗпП України** передбачає таку підставу як перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у безпосередньому підпорядкуванні у близької особи.

За змістом Закону України «Про запобігання корупції» (ст. 27) особи, уповноважені на виконання функцій держави або органів місцевого

пинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 2 ст. 41 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 3 ст. 41 КЗпП України** передбачає таку підставу як вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи.

Пленум Верховного Суду України у п. 28 Постанови від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» звертає увагу, що з підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП), можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. Таке звільнення допускається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях тощо). Звільнення не може бути визнано правильним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку (суперечить нормам моралі); 2) зазначені дії несумісні з продовженням даної роботи.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 3 ст. 4 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення (ст.ст. 43, 43-1 КЗпП України); 3) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 3 ст. 41 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 4 ст. 41 КЗпП України** передбачає таку підставу як перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у безпосередньому підпорядкуванні у близької особи.

За змістом Закону України «Про запобігання корупції» (ст. 27) особи, уповноважені на виконання функцій держави або органів місцевого

самоврядування (частина перша ст. 3) не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам. Особи, які претендують на зайняття відповідних посад, зобов'язані повідомити керівництво органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) вчинення уповноваженою посадовою особою трудового правопорушення щодо безпосереднього підпорядкування близькій особі всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції»; 2) юридичне значення має вчинення одноразового правопорушення.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 4 ст. 41 КЗпП України); 2) працівника неможливо перевести за його згодою на іншу роботу; 3) роботодавець зобов'язаний дотриматись процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності (ст.ст. 148–150 КЗпП України); 4) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 4 ст. 41 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 5 ст. 41 КЗпП України** передбачає таку підставу як припинення повноважень посадових осіб.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) припинення повноважень посадової особи на підставі рішення компетентного органу; 2) застосовується лише до посадових осіб. Для розуміння переліку осіб, які є посадовими, варто керуватись актами чинного законодавства України.

Закон України «Про державну службу» (ст. 1) передбачає, що державний службовець - це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування»<sup>229</sup> (ст. 2) встановлює, що особа, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження щодо здійснення

<sup>229</sup>Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 року № 2493-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 33. – Ст. 175.

самоврядування (частина перша ст. 3) не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам. Особи, які претендують на зайняття відповідних посад, зобов'язані повідомити керівництво органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) вчинення уповноваженою посадовою особою трудового правопорушення щодо безпосереднього підпорядкування близькій особі всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції»; 2) юридичне значення має вчинення одноразового правопорушення.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 4 ст. 41 КЗпП України); 2) працівника неможливо перевести за його згодою на іншу роботу; 3) роботодавець зобов'язаний дотриматись процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності (ст.ст. 148–150 КЗпП України); 4) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 4 ст. 41 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

**Пункт 5 ст. 41 КЗпП України** передбачає таку підставу як припинення повноважень посадових осіб.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) припинення повноважень посадової особи на підставі рішення компетентного органу; 2) застосовується лише до посадових осіб. Для розуміння переліку осіб, які є посадовими, варто керуватись актами чинного законодавства України.

Закон України «Про державну службу» (ст. 1) передбачає, що державний службовець - це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування»<sup>229</sup> (ст. 2) встановлює, що особа, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження щодо здійснення

<sup>229</sup>Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 року № 2493-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 33. – Ст. 175.

організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету. Водночас, у Кримінальному кодексі України (ст. 364)<sup>230</sup> вживається термін «службова особа». До службових осіб віднесено осіб, які постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснюють функції представників влади чи місцевого самоврядування, а також обіймають постійно чи тимчасово в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, на державних чи комунальних підприємствах, в установах чи організаціях посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, або виконують такі функції за спеціальним повноваженням, яким особа наділяється повноважним органом державної влади, органом місцевого самоврядування, центральним органом державного управління із спеціальним статусом, повноважним органом чи повноважною особою підприємства, установи, організації, судом або законом.

За своєю суттю, посадова особа – це особа, яка за трудовим договором відповідно до трудової функції, посади (професії) наділяється посадовими (службовими) обов'язками організаційно-розпорядчого (адміністративно-господарського) або консультативно-дорадчого характеру. Такі функції виконують, зокрема, керівники міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державні службовці, керівники державних, колективних чи приватних підприємств, установ і організацій, їх заступники, керівники структурних підрозділів (начальники цехів, завідуючі відділами, лабораторіями, кафедрами), їх заступники, особи, які керують ділянками робіт (майстри, виконроби, бригадири тощо).

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 5 ст. 41 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 5 ст. 41 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору. У разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток (ст. 44 КЗпП).

Також **частина 2 ст. 41 КЗпП України** передбачає таку підставу як повторне порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері

<sup>230</sup>Кримінальний кодекс України: Закон України від 5 квітня 2001 року № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25–26. – Ст. 131.

організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету. Водночас, у Кримінальному кодексі України (ст. 364)<sup>230</sup> вживається термін «службова особа». До службових осіб віднесено осіб, які постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснюють функції представників влади чи місцевого самоврядування, а також обіймають постійно чи тимчасово в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, на державних чи комунальних підприємствах, в установах чи організаціях посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, або виконують такі функції за спеціальним повноваженням, яким особа наділяється повноважним органом державної влади, органом місцевого самоврядування, центральним органом державного управління із спеціальним статусом, повноважним органом чи повноважною особою підприємства, установи, організації, судом або законом.

За своєю суттю, посадова особа – це особа, яка за трудовим договором відповідно до трудової функції, посади (професії) наділяється посадовими (службовими) обов'язками організаційно-розпорядчого (адміністративно-господарського) або консультативно-дорадчого характеру. Такі функції виконують, зокрема, керівники міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державні службовці, керівники державних, колективних чи приватних підприємств, установ і організацій, їх заступники, керівники структурних підрозділів (начальники цехів, завідуючі відділами, лабораторіями, кафедрами), їх заступники, особи, які керують ділянками робіт (майстри, виконроби, бригадири тощо).

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 5 ст. 41 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 5 ст. 41 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору. У разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток (ст. 44 КЗпП).

Також **частина 2 ст. 41 КЗпП України** передбачає таку підставу як повторне порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері

<sup>230</sup>Кримінальний кодекс України: Закон України від 5 квітня 2001 року № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25–26. – Ст. 131.

ліцензування та з питань видачі документів дозвільного характеру, передбачених статтями 166-10, 166-12, 188-44 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) вчинення посадовою особою порушення вимог законодавства у сфері ліцензування та з питань видачі документів дозвільного характеру, передбачених статтями 166-10, 166-12, 188-44 Кодексу України про адміністративні правопорушення; 2) юридичне значення має вчинення правопорушення повторно (вдруге).

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (ч. 2 ст. 41 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний дотриматись процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності (ст.ст. 148–150 КЗпП України); 3) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (ч. 2 ст. 41 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

Крім сторін, **правом ініціювати припинення трудового договору наділені треті особи** (які не є сторонами трудового договору) відповідно до закону.

КЗпП України (ст. 45) встановлює, що на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». При цьому, якщо власник або уповноважений ним орган, або керівник, стосовно якого пред'явлено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден з цією вимогою, він може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення. У разі, коли рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) не виконано і не оскаржено у зазначений строк, виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) у цей же строк може оскаржити до суду діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації.

ліцензування та з питань видачі документів дозвільного характеру, передбачених статтями 166-10, 166-12, 188-44 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) вчинення посадовою особою порушення вимог законодавства у сфері ліцензування та з питань видачі документів дозвільного характеру, передбачених статтями 166-10, 166-12, 188-44 Кодексу України про адміністративні правопорушення; 2) юридичне значення має вчинення правопорушення повторно (вдруге).

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (ч. 2 ст. 41 КЗпП України); 2) роботодавець зобов'язаний дотриматись процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності (ст.ст. 148–150 КЗпП України); 3) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (ч. 2 ст. 41 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

Крім сторін, **правом ініціювати припинення трудового договору наділені треті особи** (які не є сторонами трудового договору) відповідно до закону.

КЗпП України (ст. 45) встановлює, що на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». При цьому, якщо власник або уповноважений ним орган, або керівник, стосовно якого пред'явлено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден з цією вимогою, він може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення. У разі, коли рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) не виконано і не оскаржено у зазначений строк, виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) у цей же строк може оскаржити до суду діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) вимоги виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) щодо порушення керівником підприємства, установи, організації актів трудового законодавства України; 2) така вимога має бути належним чином обґрунтованою.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) висунення вмотивованої вимоги виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) щодо порушення керівником підприємства, установи, організації актів трудового законодавства України; 2) вимога подається до роботодавця; 3) зацікавлена сторона може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення; 4) у разі, коли рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) не виконано і не оскаржено у зазначений строк, виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) у цей же строк може оскаржити до суду діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації; 5) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (ст. 45 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

КЗпП України (ст. 199) встановлює, що батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) вимоги батьків, усиновителів, піклувальників неповнолітнього, інших осіб (державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю) про розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси; 2) вмотивована вимога подається роботодавцю неповнолітнього працівника.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) вимоги виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) щодо порушення керівником підприємства, установи, організації актів трудового законодавства України; 2) така вимога має бути належним чином обґрунтованою.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) висунення вмотивованої вимоги виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) щодо порушення керівником підприємства, установи, організації актів трудового законодавства України; 2) вимога подається до роботодавця; 3) зацікавлена сторона може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення; 4) у разі, коли рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) не виконано і не оскаржено у зазначений строк, виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) у цей же строк може оскаржити до суду діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації; 5) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (ст. 45 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

КЗпП України (ст. 199) встановлює, що батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Зазначена підстава може бути застосована у разі: 1) вимоги батьків, усиновителів, піклувальників неповнолітнього, інших осіб (державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю) про розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси; 2) вмотивована вимога подається роботодавцю неповнолітнього працівника.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) висунення вмотивованої вимоги батьків, усиновителів, піклувальників неповнолітнього, інших осіб (державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю) про розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси; 2) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (ст. 199 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

#### Контрольні завдання та запитання до цього розділу:

1. Визначте особливості трудового договору.
2. Визначте істотні умови трудового договору.
3. Перерахуйте стадії укладення трудового договору.
4. Який порядок укладення трудового договору в усній формі?
5. Які ознаки має переміщення працівника за трудовим договором?
6. Що таке постійні переведення?
7. Чим відрізняється переведення від зміни істотних умов праці?
8. Яка процедура звільнення працівника у разі систематичного порушення трудової дисципліни?
9. Назвіть додаткові підстави припинення трудового договору з державним службовцем.
10. Який порядок розірвання строкового трудового договору на вимогу працівника?
11. В яких випадках виплачується працівникові вихідна допомога?
12. Як здійснюється запис у трудову книжку працівника при припиненні трудового договору за згодою сторін?

#### Перелік додаткової літератури до цього розділу:

1. Баскакова Ю. В. Трудовий договір з державними службовцями / Ю. В. Баскакова // Південноукраїнський правничий часопис. – 2008. – № 3. – С. 120–123.
2. Баскакова Ю. В. Переміщення державних службовців / Ю. В. Баскакова // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 21–26, Електронний ресурс: Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08bjvpds/pdf/>.

Основними процедурними особливостями застосування цієї підстави є наступні: 1) висунення вмотивованої вимоги батьків, усиновителів, піклувальників неповнолітнього, інших осіб (державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю) про розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси; 2) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору: а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (ст. 199 КЗпП України); б) зробити запис до трудової книжки; в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.

#### Контрольні завдання та запитання до цього розділу:

1. Визначте особливості трудового договору.
2. Визначте істотні умови трудового договору.
3. Перерахуйте стадії укладення трудового договору.
4. Який порядок укладення трудового договору в усній формі?
5. Які ознаки має переміщення працівника за трудовим договором?
6. Що таке постійні переведення?
7. Чим відрізняється переведення від зміни істотних умов праці?
8. Яка процедура звільнення працівника у разі систематичного порушення трудової дисципліни?
9. Назвіть додаткові підстави припинення трудового договору з державним службовцем.
10. Який порядок розірвання строкового трудового договору на вимогу працівника?
11. В яких випадках виплачується працівникові вихідна допомога?
12. Як здійснюється запис у трудову книжку працівника при припиненні трудового договору за згодою сторін?

#### Перелік додаткової літератури до цього розділу:

1. Баскакова Ю. В. Трудовий договір з державними службовцями / Ю. В. Баскакова // Південноукраїнський правничий часопис. – 2008. – № 3. – С. 120–123.
2. Баскакова Ю. В. Переміщення державних службовців / Ю. В. Баскакова // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 21–26, Електронний ресурс: Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08bjvpds/pdf/>.

3. Іншин М. І. Трудовий договір як підстава виникнення службово-трудоких відносин на державній службі / М. І. Іншин // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2004. – № 25. – С. 377–381.

4. Кондратьєва Е. В. Трудовой договор / Е. В. Кондратьєва. – М.: Изд-во «Омега-Л», 2006. – 244 с.

5. Лазор В. В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий / В. В. Лазор. – Луганск: Изд-во СНУ им. В. Даля, 2002. – 250 с.

6. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. – К.: «Хай-Тек Прес», 2012. – 340 с.

7. Римар Б. А. Види трудових договорів за законодавством України / Б. А. Римар // Актуальні проблеми політики: Зб. наукових праць. – Одеса: Фенікс, 2008. – Вип. 35. – С. 42–48.

8. Римар Б. А. Трудовий договір про надомну працю / Б. А. Римар // Актуальні проблеми держави і права: Зб. наукових праць. – Одеса: Юридична література, 2009. – Вип. 46. – С. 136–141.

9. Сичов Д. В. Трудовий договір як підстава виникнення індивідуальних трудових відносин / Д. В. Сичов // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2004. – № 25. – С. 387–393.

10. Сільченко С. О. Строковый трудовой договор за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення: монографія / С. О. Сільченко. – Х.: Золоті сторінки, 2005. – 204 с.

11. Сіроха Д. І. Деякі особливості правового регулювання діяльності фізичних осіб–підприємців у сфері трудових відносин / Д. І. Сіроха // Проблеми реформування національного законодавства в умовах адміністративної реформи: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 31 січня 2011 р.) / За ред. проф. С. В. Петкова, О. М. Музичука. – К.: Всеукраїнська громадська організація «Майбутнє країни», 2011. – С. 77–81.

12. Сіроха Д. І. Особливості укладення трудового договору за участю фізичної особи–підприємця / Д. І. Сіроха // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збір. наук. праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – 2010. – № 18. – С. 646–654.

13. Сіроха Д. І. Фізична особа–підприємець як учасник трудових правовідносин, його поняття та характерні риси / Д. І. Сіроха // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збір. наук. праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – 2010. – № 16. – С. 435–441.

14. Трудовой кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папєвим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

3. Іншин М. І. Трудовий договір як підстава виникнення службово-трудоких відносин на державній службі / М. І. Іншин // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2004. – № 25. – С. 377–381.

4. Кондратьєва Е. В. Трудовой договор / Е. В. Кондратьєва. – М.: Изд-во «Омега-Л», 2006. – 244 с.

5. Лазор В. В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий / В. В. Лазор. – Луганск: Изд-во СНУ им. В. Даля, 2002. – 250 с.

6. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. – К.: «Хай-Тек Прес», 2012. – 340 с.

7. Римар Б. А. Види трудових договорів за законодавством України / Б. А. Римар // Актуальні проблеми політики: Зб. наукових праць. – Одеса: Фенікс, 2008. – Вип. 35. – С. 42–48.

8. Римар Б. А. Трудовий договір про надомну працю / Б. А. Римар // Актуальні проблеми держави і права: Зб. наукових праць. – Одеса: Юридична література, 2009. – Вип. 46. – С. 136–141.

9. Сичов Д. В. Трудовий договір як підстава виникнення індивідуальних трудових відносин / Д. В. Сичов // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2004. – № 25. – С. 387–393.

10. Сільченко С. О. Строковый трудовой договор за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення: монографія / С. О. Сільченко. – Х.: Золоті сторінки, 2005. – 204 с.

11. Сіроха Д. І. Деякі особливості правового регулювання діяльності фізичних осіб–підприємців у сфері трудових відносин / Д. І. Сіроха // Проблеми реформування національного законодавства в умовах адміністративної реформи: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 31 січня 2011 р.) / За ред. проф. С. В. Петкова, О. М. Музичука. – К.: Всеукраїнська громадська організація «Майбутнє країни», 2011. – С. 77–81.

12. Сіроха Д. І. Особливості укладення трудового договору за участю фізичної особи–підприємця / Д. І. Сіроха // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збір. наук. праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – 2010. – № 18. – С. 646–654.

13. Сіроха Д. І. Фізична особа–підприємець як учасник трудових правовідносин, його поняття та характерні риси / Д. І. Сіроха // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збір. наук. праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – 2010. – № 16. – С. 435–441.

14. Трудовой кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папєвим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).



**Перелік основних нормативно-правових актів  
до цього розділу:**

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції за станом на 01.06.2016 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
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 професійний розвиток працівників: Закон України 12 січня 2012 року № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
6. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
7. Про очищення влади: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1682-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 44. – Ст. 2041.
8. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.
9. Про запобігання корупції: Закон України 14 жовтня 2014 року № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.
10. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170 // ЗПУ. – 1994. – № 7. – Ст. 172.
11. Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413 // Урядовий кур'єр. – 2015. – 27 червня. – № 115.
12. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 08 червня 2001 року № 260 // Офіційний вісник України. – 2001. – 20 липня. – № 27. – Стор. 89.
13. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Дебет-кредит (Галицькі контракти). – 2008. – 21 липня.

**Перелік основних нормативно-правових актів  
до цього розділу:**

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції за станом на 01.06.2016 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
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 професійний розвиток працівників: Закон України 12 січня 2012 року № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
6. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
7. Про очищення влади: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1682-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 44. – Ст. 2041.
8. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.
9. Про запобігання корупції: Закон України 14 жовтня 2014 року № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.
10. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170 // ЗПУ. – 1994. – № 7. – Ст. 172.
11. Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413 // Урядовий кур'єр. – 2015. – 27 червня. – № 115.
12. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 08 червня 2001 року № 260 // Офіційний вісник України. – 2001. – 20 липня. – № 27. – Стор. 89.
13. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Дебет-кредит (Галицькі контракти). – 2008. – 21 липня.

**РОЗДІЛ V****РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ.  
ОПЛАТА ПРАЦІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

План:

- 5.1. Поняття, ознаки та види робочого часу
- 5.2. Режим та облік робочого часу
- 5.3. Процедура застосування надурочних робіт
- 5.4. Поняття, ознаки та основні види часу відпочинку
- 5.5. Поняття, ознаки та класифікація відпусток
- 5.6. Поняття, ознаки та структура заробітної плати
- 5.7. Мінімальна заробітна плата та її соціально-правове значення
- 5.8. Право працівника на оплату праці та його захист
- 5.9. Організація оплати праці
- 5.10. Тарифна система та системи оплати праці
- 5.11. Система гарантійних та компенсаційних виплат

**5.1. Поняття, ознаки та види робочого часу**

У трудовому праві робочий час виступає одним із складових елементів трудових відносин. Ефективне функціонування трудових відносин можливе за оптимального поєднання робочого часу з часом відпочинку, що продиктовано необхідністю врахування різних організаційно-виробничих факторів об'єктивного та суб'єктивного характеру.

Система норм, які спрямовані на врегулювання питань робочого часу в Україні, об'єднана у такий базовий інститут трудового права як «Робочий час та час відпочинку». Відповідно, група норм трудового права з питань робочого часу складає підінститут «Робочий час».

Право на робочий час чітко встановленої тривалості відповідно до ст. 45 Конституції України забезпечується встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Також максимальна тривалість робочого часу визначається законом.

В Україні питання робочого часу регламентуються нормами Кодексу законів про працю, главою IV «Робочий час» (статті 50-65) з подальшою деталізацією цих положень через акти трудового законодавства, акти соціального партнерства та локальні акти.

**РОЗДІЛ V****РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ.  
ОПЛАТА ПРАЦІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

План:

- 5.1. Поняття, ознаки та види робочого часу
- 5.2. Режим та облік робочого часу
- 5.3. Процедура застосування надурочних робіт
- 5.4. Поняття, ознаки та основні види часу відпочинку
- 5.5. Поняття, ознаки та класифікація відпусток
- 5.6. Поняття, ознаки та структура заробітної плати
- 5.7. Мінімальна заробітна плата та її соціально-правове значення
- 5.8. Право працівника на оплату праці та його захист
- 5.9. Організація оплати праці
- 5.10. Тарифна система та системи оплати праці
- 5.11. Система гарантійних та компенсаційних виплат

**5.1. Поняття, ознаки та види робочого часу**

У трудовому праві робочий час виступає одним із складових елементів трудових відносин. Ефективне функціонування трудових відносин можливе за оптимального поєднання робочого часу з часом відпочинку, що продиктовано необхідністю врахування різних організаційно-виробничих факторів об'єктивного та суб'єктивного характеру.

Система норм, які спрямовані на врегулювання питань робочого часу в Україні, об'єднана у такий базовий інститут трудового права як «Робочий час та час відпочинку». Відповідно, група норм трудового права з питань робочого часу складає підінститут «Робочий час».

Право на робочий час чітко встановленої тривалості відповідно до ст. 45 Конституції України забезпечується встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Також максимальна тривалість робочого часу визначається законом.

В Україні питання робочого часу регламентуються нормами Кодексу законів про працю, главою IV «Робочий час» (статті 50-65) з подальшою деталізацією цих положень через акти трудового законодавства, акти соціального партнерства та локальні акти.

**Робочий час та час відпочинку як інститут трудового права** – це система норм права, які покликані регламентувати відносини з питань робочого часу та часу відпочинку.

Принагідно відзначити, що на теренах Європи правова регламентація відносин з питань робочого часу започаткована в Англії (1349, 1496, 1582 р.р.), на підставі яких встановлювався 13-годинний робочий день<sup>231</sup>. У подальшому розвиток трудового права відбувався по шляху поступового розширення системи гарантій працюючих з питань робочого часу. У 1935 році МОП було ухвалено Конвенцію № 47 «Про 40-годинний робочий тиждень». Відповідне положення знайшло своє закріплення у ст. 50 КЗпП України, згідно з якою нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. У 1994 році МОП було прийнято Конвенцію № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу та Рекомендацію № 182 з однойменною назвою. Переглянута у 1996 році Європейська соціальна хартія встановлює «право на справедливі умови праці» і містить вимогу про «розумність тривалості робочого дня і робочого тижня».

У даний час тривалість робочого тижня в США і розвинутих країнах Європи складають 3340 годин, щорічна оплачувана відпустка – 4–6 тижнів.

Якщо взяти до уваги досвід європейських держав, то слід відзначити, що правова регламентація питань робочого часу визначається на підставі закону та/або колективного договору. При цьому держави дотримуються як правило, саме тих міжнародно-правових орієнтирів з питань робочого часу, які визначені в актах МОП.

У трудовому праві робочий час розглядається як соціальна та правова категорії.

**Як соціальна категорія робочий час** – це встановлена оптимальна тривалість робочого часу, протягом якого працівник має працювати за трудовим договором. Працівник наділяється низкою соціально-трудова гарантій з питань робочого часу. Буде доречним наголосити, що важливою соціальною гарантією для працівників є закріплення 40-годинного робочого тижня.

**Як правова категорія робочий час** – визначений нормами трудового права час, протягом якого працівник повинен виконувати трудову функцію за трудовим договором, якщо інше не встановлено законом. Основними ознаками робочого часу є наступні: а) визначає час виконання працівниками трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором; б) організація робочого часу працівників відноситься до

<sup>231</sup>Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. Видання друге, стереотипне / В. І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2000 – С. 285.

**Робочий час та час відпочинку як інститут трудового права** – це система норм права, які покликані регламентувати відносини з питань робочого часу та часу відпочинку.

Принагідно відзначити, що на теренах Європи правова регламентація відносин з питань робочого часу започаткована в Англії (1349, 1496, 1582 р.р.), на підставі яких встановлювався 13-годинний робочий день<sup>231</sup>. У подальшому розвиток трудового права відбувався по шляху поступового розширення системи гарантій працюючих з питань робочого часу. У 1935 році МОП було ухвалено Конвенцію № 47 «Про 40-годинний робочий тиждень». Відповідне положення знайшло своє закріплення у ст. 50 КЗпП України, згідно з якою нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. У 1994 році МОП було прийнято Конвенцію № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу та Рекомендацію № 182 з однойменною назвою. Переглянута у 1996 році Європейська соціальна хартія встановлює «право на справедливі умови праці» і містить вимогу про «розумність тривалості робочого дня і робочого тижня».

У даний час тривалість робочого тижня в США і розвинутих країнах Європи складають 3340 годин, щорічна оплачувана відпустка – 4–6 тижнів.

Якщо взяти до уваги досвід європейських держав, то слід відзначити, що правова регламентація питань робочого часу визначається на підставі закону та/або колективного договору. При цьому держави дотримуються як правило, саме тих міжнародно-правових орієнтирів з питань робочого часу, які визначені в актах МОП.

У трудовому праві робочий час розглядається як соціальна та правова категорії.

**Як соціальна категорія робочий час** – це встановлена оптимальна тривалість робочого часу, протягом якого працівник має працювати за трудовим договором. Працівник наділяється низкою соціально-трудова гарантій з питань робочого часу. Буде доречним наголосити, що важливою соціальною гарантією для працівників є закріплення 40-годинного робочого тижня.

**Як правова категорія робочий час** – визначений нормами трудового права час, протягом якого працівник повинен виконувати трудову функцію за трудовим договором, якщо інше не встановлено законом. Основними ознаками робочого часу є наступні: а) визначає час виконання працівниками трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором; б) організація робочого часу працівників відноситься до

<sup>231</sup>Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. Видання друге, стереотипне / В. І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2000 – С. 285.

обов'язків роботодавця; в) має розгалужену внутрішню структуру (робочий день, робочий тиждень, робочий рік тощо); г) регламентується на підставі закону та локальних нормативних актів; г) максимальна тривалість обмежена законом; д) підлягає оплаті; е) тісно пов'язаний із часом відпочинку, охороною праці, забезпеченням трудової дисципліни; є) допускає включення окремих видів часу відпочинку; ж) порушення норм щодо робочого часу тягне притягнення працівника до дисциплінарної (матеріальної) відповідальності.

До робочого часу відносяться: 1) час, протягом якого працівник має виконувати трудову функцію, інші обов'язки за трудовим договором і перебувати на робочому місці; 2) час, протягом якого працівник має виконувати трудову функцію, інші обов'язки за трудовим договором та за погодженням із роботодавцем або уповноваженим ним органом не перебувати на робочому місці; 3) окремі види часу відпочинку.

У трудовому праві та законодавстві часто вживаються такі категорії як «робочий день», «робочий тиждень», «робочий рік». По-перше, ці категорії не можна плутати з відповідним календарним виразом дня, тижня, чи року. По-друге, робочий день визначається з урахуванням тривалості робочого тижня, як правило, на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку. По-третє, робочий тиждень визначається згідно із законом (КЗпП України) або правилами внутрішнього трудового розпорядку. По-четверте, робочий рік вираховується, як правило, з моменту укладення трудового договору.

У трудовому праві робочий час поділяється на: 1) нормований робочий час: робочий час нормальної тривалості; робочий час скороченої тривалості; робочий час неповної тривалості; 2) ненормований робочий час.

**Нормований робочий час** – це вид робочого часу, що піддається чіткому нормуванню.

**Робочий час** нормальної тривалості становить 40 годин на тиждень (ст. 50 КЗпП України). Свого часу, ще відомим вченим І. Сеченовим було доведено, що оптимальним для людини праці є 8-годинний робочий день протягом доби. У той же час, збільшення цього показника веде до падіння продуктивності праці, погіршення працездатності. Дослідники з Массачусетського технологічного інституту (США) довели, що не варто працювати більш як вісім годин на день, оскільки це негативно позначається на здоров'ї<sup>232</sup>. При цьому, найбільш продуктивною є праця у перші чотири години. Останнім часом вчені США та Японії описали синдроми burnout (вигорання, психологічна виснаженість) та «кароші»

<sup>232</sup> Працювати потрібно не більше 8 годин в день: // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://bublbe.com/ua/suspilstvo/27374-pratsyuvati-potribno-ne-bilshe-8-g>.

обов'язків роботодавця; в) має розгалужену внутрішню структуру (робочий день, робочий тиждень, робочий рік тощо); г) регламентується на підставі закону та локальних нормативних актів; г) максимальна тривалість обмежена законом; д) підлягає оплаті; е) тісно пов'язаний із часом відпочинку, охороною праці, забезпеченням трудової дисципліни; є) допускає включення окремих видів часу відпочинку; ж) порушення норм щодо робочого часу тягне притягнення працівника до дисциплінарної (матеріальної) відповідальності.

До робочого часу відносяться: 1) час, протягом якого працівник має виконувати трудову функцію, інші обов'язки за трудовим договором і перебувати на робочому місці; 2) час, протягом якого працівник має виконувати трудову функцію, інші обов'язки за трудовим договором та за погодженням із роботодавцем або уповноваженим ним органом не перебувати на робочому місці; 3) окремі види часу відпочинку.

У трудовому праві та законодавстві часто вживаються такі категорії як «робочий день», «робочий тиждень», «робочий рік». По-перше, ці категорії не можна плутати з відповідним календарним виразом дня, тижня, чи року. По-друге, робочий день визначається з урахуванням тривалості робочого тижня, як правило, на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку. По-третє, робочий тиждень визначається згідно із законом (КЗпП України) або правилами внутрішнього трудового розпорядку. По-четверте, робочий рік вираховується, як правило, з моменту укладення трудового договору.

У трудовому праві робочий час поділяється на: 1) нормований робочий час: робочий час нормальної тривалості; робочий час скороченої тривалості; робочий час неповної тривалості; 2) ненормований робочий час.

**Нормований робочий час** – це вид робочого часу, що піддається чіткому нормуванню.

**Робочий час** нормальної тривалості становить 40 годин на тиждень (ст. 50 КЗпП України). Свого часу, ще відомим вченим І. Сеченовим було доведено, що оптимальним для людини праці є 8-годинний робочий день протягом доби. У той же час, збільшення цього показника веде до падіння продуктивності праці, погіршення працездатності. Дослідники з Массачусетського технологічного інституту (США) довели, що не варто працювати більш як вісім годин на день, оскільки це негативно позначається на здоров'ї<sup>232</sup>. При цьому, найбільш продуктивною є праця у перші чотири години. Останнім часом вчені США та Японії описали синдроми burnout (вигорання, психологічна виснаженість) та «кароші»

<sup>232</sup> Працювати потрібно не більше 8 годин в день: // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://bublbe.com/ua/suspilstvo/27374-pratsyuvati-potribno-ne-bilshe-8-g>.

(раптова смерть на робочому місці), які зафіксовано в людей, що працювали 60 і більше годин на тиждень. Пов'язані з цим порушення здоров'я у деяких країнах визнано професійними захворюваннями<sup>233</sup>.

Якщо взяти до уваги досвід європейських держав, то слід відзначити, що правова регламентація питань робочого часу визначається на підставі закону та/або колективного договору. При цьому держави дотримуються як правило, саме тих міжнародно-правових орієнтирів з питань робочого часу, які визначені в актах МОП. Відповідно до Директиви 2003/88 ЄС «робочий час» (ст. 2) означає будь-який період, під час якого працівник працює, будучи у розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики. Крім того, зазначена Директива 2003/88 ЄС закріплює мінімальні вимоги щодо тривалості робочого часу. Тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 48 годин (ст. 6). Такі стандарти є жорсткішими порівняно з Європейською соціальною хартією, прийнятою в рамках Ради Європи, хоча й не відповідають вимогам Конвенції МОП № 47 про скорочення робочого тижня до 40 годин. Водночас універсальний стандарт стосовно 40-годинного робочого тижня не включає можливу надурочну роботу. Середня тривалість робочого тижня в Латвії становить 43,3 години, у Великобританії – 43,1 години, у Польщі – 41,5 години. У той же час в Італії середня тривалість робочого тижня становила 38,7 години, у Франції та Нідерландах – 38,8 години. При цьому на даний час жителі ЄС в середньому працюють 39 годин. Офіційно найдовший робочий тиждень – до 48 годин – у Великобританії. Менше за інших в ЄС працюють у Франції – 35 годин.

**Робочий час скороченої тривалості** – це вид робочого часу, який встановлюється для окремих категорій працівників на підставі законодавства України. Робочий час скороченої тривалості встановлюється, наприклад: 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 у період канікул) – 24 години на тиждень; 2) для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень. Актами трудового законодавства України встановлюється робочий час скороченої тривалості для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших), а, за рахунок власних коштів роботодавців – для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда (ст. 51 КЗпП України).

Скорочений робочий час передбачений також для працівників, зайнятих на роботах з особливо шкідливими умовами праці. Норма робо-

<sup>233</sup>Кодекс для закріпачення // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://gazeta.dt.ua/HEALTH/kodeks-dlya-zakripachennya.html>

(раптова смерть на робочому місці), які зафіксовано в людей, що працювали 60 і більше годин на тиждень. Пов'язані з цим порушення здоров'я у деяких країнах визнано професійними захворюваннями<sup>233</sup>.

Якщо взяти до уваги досвід європейських держав, то слід відзначити, що правова регламентація питань робочого часу визначається на підставі закону та/або колективного договору. При цьому держави дотримуються як правило, саме тих міжнародно-правових орієнтирів з питань робочого часу, які визначені в актах МОП. Відповідно до Директиви 2003/88 ЄС «робочий час» (ст. 2) означає будь-який період, під час якого працівник працює, будучи у розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики. Крім того, зазначена Директива 2003/88 ЄС закріплює мінімальні вимоги щодо тривалості робочого часу. Тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 48 годин (ст. 6). Такі стандарти є жорсткішими порівняно з Європейською соціальною хартією, прийнятою в рамках Ради Європи, хоча й не відповідають вимогам Конвенції МОП № 47 про скорочення робочого тижня до 40 годин. Водночас універсальний стандарт стосовно 40-годинного робочого тижня не включає можливу надурочну роботу. Середня тривалість робочого тижня в Латвії становить 43,3 години, у Великобританії – 43,1 години, у Польщі – 41,5 години. У той же час в Італії середня тривалість робочого тижня становила 38,7 години, у Франції та Нідерландах – 38,8 години. При цьому на даний час жителі ЄС в середньому працюють 39 годин. Офіційно найдовший робочий тиждень – до 48 годин – у Великобританії. Менше за інших в ЄС працюють у Франції – 35 годин.

**Робочий час скороченої тривалості** – це вид робочого часу, який встановлюється для окремих категорій працівників на підставі законодавства України. Робочий час скороченої тривалості встановлюється, наприклад: 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 у період канікул) – 24 години на тиждень; 2) для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень. Актами трудового законодавства України встановлюється робочий час скороченої тривалості для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших), а, за рахунок власних коштів роботодавців – для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда (ст. 51 КЗпП України).

Скорочений робочий час передбачений також для працівників, зайнятих на роботах з особливо шкідливими умовами праці. Норма робо-

<sup>233</sup>Кодекс для закріпачення // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://gazeta.dt.ua/HEALTH/kodeks-dlya-zakripachennya.html>

чого часу для цієї категорії працівників не може перевищувати 36 годин на тиждень та диференціюється залежно від виду виконуваної роботи, займаної посади чи професії<sup>234</sup>. Положення щодо застосування вказаного Переліку містяться у Порядку застосування Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня<sup>235</sup>. Назви професій і посад керівників, фахівців, службовців та робітників визначаються відповідно до Класифікатора професій та посад.

Працівникам, професії та посади яких не передбачені в Переліку, але які в окремі періоди робочого часу виконують роботу на виробництвах, у цехах, за професіями і на посадах, визначених Переліком, скорочена тривалість робочого часу встановлюється у ці дні тієї самої тривалості, як і працівникам, постійно зайнятим на цій роботі.

Скорочена тривалість робочого часу передбачена законодавством також для медичних працівників<sup>236</sup>. При цьому чинним законодавством України<sup>237</sup> встановлено диференційований підхід щодо тривалості робочого часу медичних працівників.

Скорочена тривалість робочого часу законодавчо закріплена для педагогічних працівників дошкільних, загальноосвітніх та спеціальних середніх та вищих навчальних закладів. Норма робочого часу обчислюється навчальними годинами та диференціюється залежно від займаної посади, виконуваної роботи та виду навчального закладу. Так, 18 навчальних годин становить робочий тиждень для вчителів загальноосвітніх навчальних закладів; для вихователів загальноосвітніх навчальних закладів тривалість робочого часу (обсяг педагогічного навантаження) – 30 годин на тиждень; вихователів загальноосвітньої спеціальної школи (школи-інтернату) – 25 год. (ст. 25 Закону України «Про загальну середню освіту») <sup>238</sup>; вихователів групи загального типу – 30 год.; вихователів групи компенсуючого типу – 25 год.; соціального педагога – 40 год.; практичного психолога – 40 год.; практичного психолога до-

<sup>234</sup>Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: Постанова Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 р. № 163 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 9. – Ст. 352.

<sup>235</sup>Про затвердження Порядку застосування Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 23.03.2001 р. № 122 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 14. – Ст. 634.

<sup>236</sup>О продолжительности рабочего дня медицинских работников: Постановление Совета Министров СССР от 11.12.1940 г. № 2499 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v2499400-40>.

<sup>237</sup>Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 25.05.2006 р. № 319 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 24. – Ст. 1780.

<sup>238</sup>Про загальну середню освіту: Закон України від 13 травня 1999 року № 651-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 28. – Ст. 230.

чого часу для цієї категорії працівників не може перевищувати 36 годин на тиждень та диференціюється залежно від виду виконуваної роботи, займаної посади чи професії<sup>234</sup>. Положення щодо застосування вказаного Переліку містяться у Порядку застосування Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня<sup>235</sup>. Назви професій і посад керівників, фахівців, службовців та робітників визначаються відповідно до Класифікатора професій та посад.

Працівникам, професії та посади яких не передбачені в Переліку, але які в окремі періоди робочого часу виконують роботу на виробництвах, у цехах, за професіями і на посадах, визначених Переліком, скорочена тривалість робочого часу встановлюється у ці дні тієї самої тривалості, як і працівникам, постійно зайнятим на цій роботі.

Скорочена тривалість робочого часу передбачена законодавством також для медичних працівників<sup>236</sup>. При цьому чинним законодавством України<sup>237</sup> встановлено диференційований підхід щодо тривалості робочого часу медичних працівників.

Скорочена тривалість робочого часу законодавчо закріплена для педагогічних працівників дошкільних, загальноосвітніх та спеціальних середніх та вищих навчальних закладів. Норма робочого часу обчислюється навчальними годинами та диференціюється залежно від займаної посади, виконуваної роботи та виду навчального закладу. Так, 18 навчальних годин становить робочий тиждень для вчителів загальноосвітніх навчальних закладів; для вихователів загальноосвітніх навчальних закладів тривалість робочого часу (обсяг педагогічного навантаження) – 30 годин на тиждень; вихователів загальноосвітньої спеціальної школи (школи-інтернату) – 25 год. (ст. 25 Закону України «Про загальну середню освіту») <sup>238</sup>; вихователів групи загального типу – 30 год.; вихователів групи компенсуючого типу – 25 год.; соціального педагога – 40 год.; практичного психолога – 40 год.; практичного психолога до-

<sup>234</sup>Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: Постанова Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 р. № 163 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 9. – Ст. 352.

<sup>235</sup>Про затвердження Порядку застосування Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 23.03.2001 р. № 122 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 14. – Ст. 634.

<sup>236</sup>О продолжительности рабочего дня медицинских работников: Постановление Совета Министров СССР от 11.12.1940 г. № 2499 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v2499400-40>.

<sup>237</sup>Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 25.05.2006 р. № 319 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 24. – Ст. 1780.

<sup>238</sup>Про загальну середню освіту: Закон України від 13 травня 1999 року № 651-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 28. – Ст. 230.

шкільного навчального закладу (ясел-садка) компенсуючого типу – 20 год.; музичного керівника – 24 год.; інструктора з фізкультури – 30 год.; вчителя-дефектолога, вчителя-логопеда – 20 год.; вихователя-методиста – 36 год. (ст. 30 Закону України «Про дошкільну освіту»)<sup>239</sup> тощо.

Право на скорочену тривалість робочого часу мають також інваліди 1 та 2 груп, які працюють на підприємствах, у цехах та на дільницях, призначених для використання праці цих осіб. Скорочена тривалість робочого часу для цієї категорії працівників становить 36 годин на тиждень (див. постанову Ради Міністрів СРСР «Про заходи щодо подальшого вдосконалення використання праці пенсіонерів і інвалідів у народному господарстві і пов'язані з цим додаткові пільги»<sup>240</sup>). Проте на практиці такі переваги застосовують рідко. Очевидно, відповідні зміни доцільно внести до КЗпП України та до чергової редакції проекту ТК.

Також скорочена тривалість робочого часу встановлюється напередодні вихідних або святкових днів, під час роботи у нічний час. По-перше, напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні. При цьому напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин. По-друге, при роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину (це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу).

Крім того, КЗпП України передбачає, що для працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних навчальних закладах, встановлюється скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи із збереженням заробітної плати у встановленому порядку; їм надаються також і інші пільги (ст. 208).

**Робочий час неповної тривалості** – це вид робочого часу, який запроваджується за домовленістю між працівником і роботодавцем та не може дорівнювати чи перевищувати його нормальну тривалість. За домовленістю між працівником і роботодавцем робочий час неповної тривалості може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом (неповний робочий день та/або неповний робочий тиждень). Водночас, на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до

<sup>239</sup>Про дошкільну освіту: Закон України від 11 липня 2001 року № 2628-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 49. – Ст. 259.

<sup>240</sup>О мерах по дальнейшему улучшению использования труда пенсионеров по старости и инвалидов в народном хозяйстве и связанных с этим дополнительных льготах: Постановление Совета Министров ССР от 14 сентября 1973 г. № 674 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0674400-73>.

шкільного навчального закладу (ясел-садка) компенсуючого типу – 20 год.; музичного керівника – 24 год.; інструктора з фізкультури – 30 год.; вчителя-дефектолога, вчителя-логопеда – 20 год.; вихователя-методиста – 36 год. (ст. 30 Закону України «Про дошкільну освіту»)<sup>239</sup> тощо.

Право на скорочену тривалість робочого часу мають також інваліди 1 та 2 груп, які працюють на підприємствах, у цехах та на дільницях, призначених для використання праці цих осіб. Скорочена тривалість робочого часу для цієї категорії працівників становить 36 годин на тиждень (див. постанову Ради Міністрів СРСР «Про заходи щодо подальшого вдосконалення використання праці пенсіонерів і інвалідів у народному господарстві і пов'язані з цим додаткові пільги»<sup>240</sup>). Проте на практиці такі переваги застосовують рідко. Очевидно, відповідні зміни доцільно внести до КЗпП України та до чергової редакції проекту ТК.

Також скорочена тривалість робочого часу встановлюється напередодні вихідних або святкових днів, під час роботи у нічний час. По-перше, напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні. При цьому напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин. По-друге, при роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину (це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу).

Крім того, КЗпП України передбачає, що для працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних навчальних закладах, встановлюється скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи із збереженням заробітної плати у встановленому порядку; їм надаються також і інші пільги (ст. 208).

**Робочий час неповної тривалості** – це вид робочого часу, який запроваджується за домовленістю між працівником і роботодавцем та не може дорівнювати чи перевищувати його нормальну тривалість. За домовленістю між працівником і роботодавцем робочий час неповної тривалості може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом (неповний робочий день та/або неповний робочий тиждень). Водночас, на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до

<sup>239</sup>Про дошкільну освіту: Закон України від 11 липня 2001 року № 2628-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 49. – Ст. 259.

<sup>240</sup>О мерах по дальнейшему улучшению использования труда пенсионеров по старости и инвалидов в народном хозяйстве и связанных с этим дополнительных льготах: Постановление Совета Министров ССР от 14 сентября 1973 г. № 674 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0674400-73>.

чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановити їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На практиці досить часто цей вид робочого часу застосовують у разі залучення до праці осіб, які не можуть бути повною мірою конкурентоспроможними на ринку праці (наприклад, особи з інвалідністю, ветерани, особи похилого віку, працівники із сімейними обов'язками тощо). Принагідно зауважити, що робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників, за винятком оплати праці, яка виплачується пропорційно відпрацьованому часу (залежно від виробітку) (ст. 56 КЗпП України). Оформлення неповного робочого часу провадиться на підставі наказу (розпорядження) роботодавця або шляхом внесення змін до трудового договору.

**Ноненормований робочий час** – це вид робочого часу для окремих категорій працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. На практиці застосовується ненормований робочий день.

**Ненормований робочий день** – це особливий вид робочого дня, який встановлюється для певної категорії працівників (п. 1 Рекомендації № 7).

Характерними рисами ненормованого робочого дня є наступні: 1) перелік працівників, на яких поширюються умови ненормованого робочого дня, визначається законом або колективним договором; 2) на працівників поширюються загальні вимоги актів трудового законодавства, актів соціального партнерства та актів локального характеру; 3) ненормований робочий день не піддається чіткому нормуванню; 4) у разі виробничої або іншої об'єктивної необхідності виконання завдань, які відповідають трудовій функції працівника, він має залишитись на роботі до його належного виконання; 5) працівникам надаються додаткові гарантії та компенсації відповідно до закону та/або колективного договору. На практиці такий режим робочого часу застосовують до працівників, трудова функція яких пов'язана з виконанням організаційно-розпорядчих обов'язків (наприклад, державні службовці, керівники, бухгалтери, юрисконсульти підприємств, установ організацій тощо). У разі організаційно-виробничої потреби такі працівники виконують роботу понад нормальну тривалість робочого часу. Міра праці у даному випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також колом обов'язків, обсягом виконаних робіт (навантаженням). Варто звернути увагу на те, що ненормований робочий день не застосовується для працівників, зайнятих на роботі з неповним робочим днем.

чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановити їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На практиці досить часто цей вид робочого часу застосовують у разі залучення до праці осіб, які не можуть бути повною мірою конкурентоспроможними на ринку праці (наприклад, особи з інвалідністю, ветерани, особи похилого віку, працівники із сімейними обов'язками тощо). Принагідно зауважити, що робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників, за винятком оплати праці, яка виплачується пропорційно відпрацьованому часу (залежно від виробітку) (ст. 56 КЗпП України). Оформлення неповного робочого часу провадиться на підставі наказу (розпорядження) роботодавця або шляхом внесення змін до трудового договору.

**Ноненормований робочий час** – це вид робочого часу для окремих категорій працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. На практиці застосовується ненормований робочий день.

**Ненормований робочий день** – це особливий вид робочого дня, який встановлюється для певної категорії працівників (п. 1 Рекомендації № 7).

Характерними рисами ненормованого робочого дня є наступні: 1) перелік працівників, на яких поширюються умови ненормованого робочого дня, визначається законом або колективним договором; 2) на працівників поширюються загальні вимоги актів трудового законодавства, актів соціального партнерства та актів локального характеру; 3) ненормований робочий день не піддається чіткому нормуванню; 4) у разі виробничої або іншої об'єктивної необхідності виконання завдань, які відповідають трудовій функції працівника, він має залишитись на роботі до його належного виконання; 5) працівникам надаються додаткові гарантії та компенсації відповідно до закону та/або колективного договору. На практиці такий режим робочого часу застосовують до працівників, трудова функція яких пов'язана з виконанням організаційно-розпорядчих обов'язків (наприклад, державні службовці, керівники, бухгалтери, юрисконсульти підприємств, установ організацій тощо). У разі організаційно-виробничої потреби такі працівники виконують роботу понад нормальну тривалість робочого часу. Міра праці у даному випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також колом обов'язків, обсягом виконаних робіт (навантаженням). Варто звернути увагу на те, що ненормований робочий день не застосовується для працівників, зайнятих на роботі з неповним робочим днем.



## 5.2. Режим та облік робочого часу

Одним із складових належної організації робочого часу є визначення його режиму (режимів). Це дозволяє, у свою чергу, правильно та раціонально керувати розподілом робочого часу, використовувати працю працівників.

Мета режиму робочого часу – ефективне і раціональне використання робочого часу.

**Режим робочого часу** – порядок розподілу і використання робочого часу протягом чітко визначеного періоду.

Режими робочого часу визначаються у відповідності до актів трудового законодавства на підставі локальних нормативних актів (наприклад, правила внутрішнього трудового розпорядку, графіки змінності тощо).

До основних ознак режиму робочого часу слід віднести наступні: 1) спрямованість на раціональне використання робочого часу; 2) передбачає структурування робочого часу, урахуваючи такі основні елементи як робочий день (тиждень) або інший період; 3) застосовується як правило, до усіх працівників; 4) передбачає поєднання загальних та спеціальних правил; 5) запроваджується переважно на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку з урахуванням актів трудового законодавства.

Режими робочого часу поділяються на загальний та особливі (спеціальні).

Загальний режим робочого часу запроваджується щодо усіх або переважної більшості працівників роботодавця.

Основними елементами загального режиму робочого часу виступають такі, як: 1) час початку щоденної роботи; 2) час перерв протягом робочого дня; 3) час завершення щоденної роботи; 4) час чергування змін; 5) тривалість робочого тижня. Також до елементів загального режиму робочого часу може бути включено підготовчий та завершальний періоди (як правило, для окремих видів робіт, професій (посад) до 30-40 хвилин).

КЗпП України встановлює, що час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності із законодавством (ст. 57). Переважно на практиці час початку щоденної роботи визначається на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку. За установленними правилами час початку щоденної роботи може розпочинатися у восьмій або о дев'ятій годині ранку.

Час перерв протягом робочого дня визначається у правилах внутрішнього трудового розпорядку та/або колективному договорі. Прикла-

## 5.2. Режим та облік робочого часу

Одним із складових належної організації робочого часу є визначення його режиму (режимів). Це дозволяє, у свою чергу, правильно та раціонально керувати розподілом робочого часу, використовувати працю працівників.

Мета режиму робочого часу – ефективне і раціональне використання робочого часу.

**Режим робочого часу** – порядок розподілу і використання робочого часу протягом чітко визначеного періоду.

Режими робочого часу визначаються у відповідності до актів трудового законодавства на підставі локальних нормативних актів (наприклад, правила внутрішнього трудового розпорядку, графіки змінності тощо).

До основних ознак режиму робочого часу слід віднести наступні: 1) спрямованість на раціональне використання робочого часу; 2) передбачає структурування робочого часу, урахуваючи такі основні елементи як робочий день (тиждень) або інший період; 3) застосовується як правило, до усіх працівників; 4) передбачає поєднання загальних та спеціальних правил; 5) запроваджується переважно на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку з урахуванням актів трудового законодавства.

Режими робочого часу поділяються на загальний та особливі (спеціальні).

Загальний режим робочого часу запроваджується щодо усіх або переважної більшості працівників роботодавця.

Основними елементами загального режиму робочого часу виступають такі, як: 1) час початку щоденної роботи; 2) час перерв протягом робочого дня; 3) час завершення щоденної роботи; 4) час чергування змін; 5) тривалість робочого тижня. Також до елементів загального режиму робочого часу може бути включено підготовчий та завершальний періоди (як правило, для окремих видів робіт, професій (посад) до 30-40 хвилин).

КЗпП України встановлює, що час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності із законодавством (ст. 57). Переважно на практиці час початку щоденної роботи визначається на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку. За установленними правилами час початку щоденної роботи може розпочинатися у восьмій або о дев'ятій годині ранку.

Час перерв протягом робочого дня визначається у правилах внутрішнього трудового розпорядку та/або колективному договорі. Прикла-

дом перерв є перерва для відпочинку та харчування (ст. 66 КЗпП України), перерви для обігрівання і відпочинку працівників (ст. 168 КЗпП України), перерви для годування дитини (ст. 183 КЗпП України) тощо. Як правило, перерви не включаються до робочого часу, за винятком перерв соціального спрямування.

Час закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності із законодавством (ст. 57). Переважно на практиці час початку щоденної роботи визначається на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку. За усталеними правилами час закінчення щоденної роботи – о сімнадцятій або вісімнадцятій годині.

КЗпП України (ст. 58) встановлює, що при змінних роботах: 1) працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку; 2) графіки змінності можуть бути двозмінними, тризмінними, а в окремих випадках, зокрема, на безперервно діючих підприємствах – чотиризмінними; 3) перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності; 4) тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід); 5) призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється.

Робочий тиждень поділяється на п'ятиденний та шестиденний.

КЗпП України (ст. 52) передбачає, що 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 (графіками змінності). Водночас, на 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 години – при тижневій нормі 24 години.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем спільно з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з органами місцевого самоврядування.

Окремим елементом режиму робочого часу виступають чергування. Чергування спрямовані на вирішення оперативних питань організаційно-розпорядчого характеру, пов'язаних із функціонуванням діяльності

дом перерв є перерва для відпочинку та харчування (ст. 66 КЗпП України), перерви для обігрівання і відпочинку працівників (ст. 168 КЗпП України), перерви для годування дитини (ст. 183 КЗпП України) тощо. Як правило, перерви не включаються до робочого часу, за винятком перерв соціального спрямування.

Час закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності із законодавством (ст. 57). Переважно на практиці час початку щоденної роботи визначається на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку. За усталеними правилами час закінчення щоденної роботи – о сімнадцятій або вісімнадцятій годині.

КЗпП України (ст. 58) встановлює, що при змінних роботах: 1) працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку; 2) графіки змінності можуть бути двозмінними, тризмінними, а в окремих випадках, зокрема, на безперервно діючих підприємствах – чотиризмінними; 3) перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності; 4) тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід); 5) призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється.

Робочий тиждень поділяється на п'ятиденний та шестиденний.

КЗпП України (ст. 52) передбачає, що 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 (графіками змінності). Водночас, на 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 години – при тижневій нормі 24 години.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем спільно з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з органами місцевого самоврядування.

Окремим елементом режиму робочого часу виступають чергування. Чергування спрямовані на вирішення оперативних питань організаційно-розпорядчого характеру, пов'язаних із функціонуванням діяльності

органів державної влади, місцевого самоврядування, інших юридичних осіб у вихідні та святкові дні<sup>241</sup>. Так, у системі органів виконавчої влади чергування організується з метою: оперативного прийняття рішень та організації робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків надзвичайних ситуацій; організації взаємодії і координації дій центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій. Чергування організується органами виконавчої влади, які мають у своєму підпорядкуванні сили і засоби єдиної державної системи запобігання і реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру. При цьому графік чергування затверджується керівником органу виконавчої влади не менш як за десять днів до святкових днів, доводиться до відома заступників такого керівника, які здійснюють чергування, та надсилається Кабінетові Міністрів України не менш як за п'ять днів до святкових днів. Крім того, органи виконавчої влади для організації чергування розробляють інструкції, в яких визначаються: обов'язки та відповідальність керівників і заступників керівників органів виконавчої влади, які здійснюють чергування; порядок дій та організації взаємодії органів виконавчої влади щодо ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій; тривалість часу чергування та відпочинку після нього.

Для забезпечення чергування на належному рівні керівник і заступники керівника органу виконавчої влади повинні мати довідники телефонів керівників і заступників керівників органів виконавчої влади, які здійснюють чергування, рятувальних підрозділів, комунальних служб, правоохоронних органів та медичних установ, копію плану реагування органу виконавчої влади на надзвичайні ситуації, класифікатор надзвичайних ситуацій, витяги з нормативно-правових документів, що регламентують порядок реагування на такі ситуації, та інші документи з питань реагування на надзвичайні ситуації.

Крім того, виходячи із специфіки трудової функції та інших умов праці, загальний режим робочого часу може включати допоміжні елементи: 1) проходження інструктажу; 2) підготовка до застосування (використання) індивідуальних (колективних) засобів захисту; 3) закінчення використання та схов індивідуальних (колективних) засобів захисту; тощо.

<sup>241</sup>О дежурствах на предприятиях и в учреждениях: Постановление Секретариата ВЦСПС от 02.04.1954 г. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0001400-54>; Про затвердження Типового порядку організації чергування керівників і заступників керівників центральних та місцевих органів виконавчої влади на робочих місцях у святкові дні для вирішення питань, пов'язаних з ліквідацією наслідків надзвичайних ситуацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 10 квітня 2013 р. № 254 // Урядовий кур'єр. – 2013. – 18 квітня. – № 73.

органів державної влади, місцевого самоврядування, інших юридичних осіб у вихідні та святкові дні<sup>241</sup>. Так, у системі органів виконавчої влади чергування організується з метою: оперативного прийняття рішень та організації робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків надзвичайних ситуацій; організації взаємодії і координації дій центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій. Чергування організується органами виконавчої влади, які мають у своєму підпорядкуванні сили і засоби єдиної державної системи запобігання і реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру. При цьому графік чергування затверджується керівником органу виконавчої влади не менш як за десять днів до святкових днів, доводиться до відома заступників такого керівника, які здійснюють чергування, та надсилається Кабінетові Міністрів України не менш як за п'ять днів до святкових днів. Крім того, органи виконавчої влади для організації чергування розробляють інструкції, в яких визначаються: обов'язки та відповідальність керівників і заступників керівників органів виконавчої влади, які здійснюють чергування; порядок дій та організації взаємодії органів виконавчої влади щодо ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій; тривалість часу чергування та відпочинку після нього.

Для забезпечення чергування на належному рівні керівник і заступники керівника органу виконавчої влади повинні мати довідники телефонів керівників і заступників керівників органів виконавчої влади, які здійснюють чергування, рятувальних підрозділів, комунальних служб, правоохоронних органів та медичних установ, копію плану реагування органу виконавчої влади на надзвичайні ситуації, класифікатор надзвичайних ситуацій, витяги з нормативно-правових документів, що регламентують порядок реагування на такі ситуації, та інші документи з питань реагування на надзвичайні ситуації.

Крім того, виходячи із специфіки трудової функції та інших умов праці, загальний режим робочого часу може включати допоміжні елементи: 1) проходження інструктажу; 2) підготовка до застосування (використання) індивідуальних (колективних) засобів захисту; 3) закінчення використання та схов індивідуальних (колективних) засобів захисту; тощо.

<sup>241</sup>О дежурствах на предприятиях и в учреждениях: Постановление Секретариата ВЦСПС от 02.04.1954 г. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0001400-54>; Про затвердження Типового порядку організації чергування керівників і заступників керівників центральних та місцевих органів виконавчої влади на робочих місцях у святкові дні для вирішення питань, пов'язаних з ліквідацією наслідків надзвичайних ситуацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 10 квітня 2013 р. № 254 // Урядовий кур'єр. – 2013. – 18 квітня. – № 73.

Щодо окремих категорій працівників у чинному законодавстві можуть встановлюватись особливості застосування робочого часу<sup>242</sup>. До робочого часу водія включаються: а) змінний період керування; б) підготовчо-заклучний період; в) час простоїв не з вини водія; г) час простоїв (у пунктах навантаження та розвантаження вантажів, у місцях посадки та висадки пасажирів); г) час проведення медичних оглядів водія перед виїздом на маршрут (у рейс) та після повернення; д) час проведення робіт з усунення технічних несправностей транспортного засобу на маршруті (у рейсі); е) час охорони транспортного засобу з вантажем або без нього під час стоянки на кінцевих та проміжних пунктах при здійсненні міжміських перевезень у разі, якщо такі обов'язки передбачені трудовим договором, укладеним з водієм; є) половина часу, передбаченого завданням на рейс міжміського сполучення, при роботі двох водіїв на транспортному засобі, обладнаному спальним місцем; ж) інший час, передбачений законодавством України.

За змістом проекту ТК до складу робочого часу включається час виконання працівником трудових обов'язків, підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої повинна виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), час перерв для внутрішньозмінного відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання тощо.

Особливі режими робочого часу застосовуються щодо окремих категорій працівників. Найбільш типовими прикладами спеціальних режимів робочого часу виступають: 1) поділ робочого часу на частини; 2) гнучкий графік роботи; 3) вахтовий метод організації праці; 4) режим роботи під час службових відряджень; 5) режим роботи працівників, які поєднують роботу та навчання.

**Розподіл робочого часу на частини** – це режим робочого часу, при якому робочий день може бути поділений на частини у межах, визначених законодавством. Зокрема, робочий день з розподілом зміни на дві частини встановлюється для водіїв та кондукторів автобусів, тролейбусів, трамваїв, працюючих на міських регулярних пасажирських лініях. Цей режим робочого часу запроваджується, як правило, на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку чи колективного договору.

Наступним видом спеціального режиму робочого часу є гнучкий графік роботи.

<sup>242</sup>Про затвердження Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів: Наказ Міністерства транспорту та зв'язку України від 07.06.2010 р. № 340 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 73. – Ст. 2610.

Щодо окремих категорій працівників у чинному законодавстві можуть встановлюватись особливості застосування робочого часу<sup>242</sup>. До робочого часу водія включаються: а) змінний період керування; б) підготовчо-заклучний період; в) час простоїв не з вини водія; г) час простоїв (у пунктах навантаження та розвантаження вантажів, у місцях посадки та висадки пасажирів); г) час проведення медичних оглядів водія перед виїздом на маршрут (у рейс) та після повернення; д) час проведення робіт з усунення технічних несправностей транспортного засобу на маршруті (у рейсі); е) час охорони транспортного засобу з вантажем або без нього під час стоянки на кінцевих та проміжних пунктах при здійсненні міжміських перевезень у разі, якщо такі обов'язки передбачені трудовим договором, укладеним з водієм; є) половина часу, передбаченого завданням на рейс міжміського сполучення, при роботі двох водіїв на транспортному засобі, обладнаному спальним місцем; ж) інший час, передбачений законодавством України.

За змістом проекту ТК до складу робочого часу включається час виконання працівником трудових обов'язків, підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої повинна виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), час перерв для внутрішньозмінного відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання тощо.

Особливі режими робочого часу застосовуються щодо окремих категорій працівників. Найбільш типовими прикладами спеціальних режимів робочого часу виступають: 1) поділ робочого часу на частини; 2) гнучкий графік роботи; 3) вахтовий метод організації праці; 4) режим роботи під час службових відряджень; 5) режим роботи працівників, які поєднують роботу та навчання.

**Розподіл робочого часу на частини** – це режим робочого часу, при якому робочий день може бути поділений на частини у межах, визначених законодавством. Зокрема, робочий день з розподілом зміни на дві частини встановлюється для водіїв та кондукторів автобусів, тролейбусів, трамваїв, працюючих на міських регулярних пасажирських лініях. Цей режим робочого часу запроваджується, як правило, на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку чи колективного договору.

Наступним видом спеціального режиму робочого часу є гнучкий графік роботи.

<sup>242</sup>Про затвердження Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів: Наказ Міністерства транспорту та зв'язку України від 07.06.2010 р. № 340 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 73. – Ст. 2610.

**Гнучкий графік роботи** – це режим робочого часу, при якому допускається відхилення від встановленого у роботодавця загального режиму робочого часу відповідно до домовленості сторін трудового договору. При цьому від працівника вимагається повне відпрацювання сумарної кількості робочих годин протягом облікового періоду. Слід відмітити, що застосування гнучкого режиму не тягне зміни обсягу та змісту трудових прав та гарантій працівників. Цей режим робочого часу запроваджується, як правило, на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку або домовленості сторін трудового договору (як факультативна умова).

Окремим видом режиму робочого часу є **вахтовий метод організації праці**<sup>243</sup>, що являє собою специфічну форму організації праці, коли працівники залучаються до виконання трудових обов'язків поза місцем їх постійного проживання. До робіт, що виконуються вахтовим методом, як правило, забороняється залучати окремі категорії працівників (наприклад, осіб віком до 18 років, вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 3 років тощо). Тривалість вахти, як правило, не може перевищувати одного місяця, а тривалість робочого дня – 10 годин. Цей режим робочого часу запроваджується, як правило, на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку чи колективного договору. Роботодавець зобов'язаний створити належні умови праці та відпочинку для працівників, які працюють на підставі вахтового методу організації праці.

Окремим особливим режимом робочого часу є **режим робочого часу під час відрядження**.

Відрядження (службове відрядження) – це доручення працівникові виконання трудового договору поза місцем роботи на підставі наказу (розпорядження) роботодавця на встановлений строк<sup>244</sup>.

Слід зауважити, що з метою економії державних коштів, урядом запроваджено низку обмежень щодо службових відряджень<sup>245</sup>.

Роботодавець має належним чином організувати **робочий час працівників, які поєднують працю та навчання**. Для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, роботодавець організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи (ст. 201 КЗпП

<sup>243</sup>Основні положення про вахтовий метод організації робіт. Затвер. Постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань від 31 грудня 1987 року № 794/33-82 // Бюлетень нормативних актів міністерств і відомств СРСР. – 1990. – № 8.

<sup>244</sup>Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон: Наказ Міністерства фінансів України від 10 червня 1999 року № 146 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 26. – Ст. 1255.

<sup>245</sup>Про економію державних коштів та недопущення втрат бюджету: Постанова Кабінету Міністрів України від 1 березня 2014 р. № 65 // Урядовий кур'єр. – 2014. – 12 березня. – № 45.

**Гнучкий графік роботи** – це режим робочого часу, при якому допускається відхилення від встановленого у роботодавця загального режиму робочого часу відповідно до домовленості сторін трудового договору. При цьому від працівника вимагається повне відпрацювання сумарної кількості робочих годин протягом облікового періоду. Слід відмітити, що застосування гнучкого режиму не тягне зміни обсягу та змісту трудових прав та гарантій працівників. Цей режим робочого часу запроваджується, як правило, на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку або домовленості сторін трудового договору (як факультативна умова).

Окремим видом режиму робочого часу є **вахтовий метод організації праці**<sup>243</sup>, що являє собою специфічну форму організації праці, коли працівники залучаються до виконання трудових обов'язків поза місцем їх постійного проживання. До робіт, що виконуються вахтовим методом, як правило, забороняється залучати окремі категорії працівників (наприклад, осіб віком до 18 років, вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 3 років тощо). Тривалість вахти, як правило, не може перевищувати одного місяця, а тривалість робочого дня – 10 годин. Цей режим робочого часу запроваджується, як правило, на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку чи колективного договору. Роботодавець зобов'язаний створити належні умови праці та відпочинку для працівників, які працюють на підставі вахтового методу організації праці.

Окремим особливим режимом робочого часу є **режим робочого часу під час відрядження**.

Відрядження (службове відрядження) – це доручення працівникові виконання трудового договору поза місцем роботи на підставі наказу (розпорядження) роботодавця на встановлений строк<sup>244</sup>.

Слід зауважити, що з метою економії державних коштів, урядом запроваджено низку обмежень щодо службових відряджень<sup>245</sup>.

Роботодавець має належним чином організувати **робочий час працівників, які поєднують працю та навчання**. Для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, роботодавець організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи (ст. 201 КЗпП

<sup>243</sup>Основні положення про вахтовий метод організації робіт. Затвер. Постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань від 31 грудня 1987 року № 794/33-82 // Бюлетень нормативних актів міністерств і відомств СРСР. – 1990. – № 8.

<sup>244</sup>Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон: Наказ Міністерства фінансів України від 10 червня 1999 року № 146 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 26. – Ст. 1255.

<sup>245</sup>Про економію державних коштів та недопущення втрат бюджету: Постанова Кабінету Міністрів України від 1 березня 2014 р. № 65 // Урядовий кур'єр. – 2014. – 12 березня. – № 45.

Україні). Крім того, працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, роботодавець повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням. Теоретичні заняття і виробниче навчання при підготовці нових робітників безпосередньо на виробництві шляхом індивідуального, бригадного і курсового навчання провадяться в межах робочого часу, встановленого законодавством про працю для працівників відповідних віку, професій і виробництв (ст.ст. 202, 203 КЗпП України).

Належна організація робочого часу потребує якісного та дієвого обліку робочого часу, який покликаний забезпечити дотримання працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку, зокрема, встановленої тривалості робочого часу. Облік робочого часу здійснюється уповноваженою посадовою особою роботодавця.

У трудових відносинах, переважно, застосовують щоденний та підсумований обліки робочого часу.

**Щоденний облік робочого часу** – це облік робочого часу, який запроваджується роботодавцем для дотримання працівниками встановленого режиму робочого часу протягом робочого дня (тижня, іншого облікового періоду). Роботодавці запроваджують порядок обліку робочого часу, як правило, на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку. Щоденний облік робочого часу передбачає: а) фіксацію перебування працівника на робочому місці; б) можливі випадки залишення роботи. Він може запроваджуватись і в окремих структурних підрозділах роботодавця.

**Підсумований облік робочого часу** – це облік робочого часу 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 (п'ятиденна або шестиденна) тривалість робочого часу (ст. 61 КЗпП України).

Запровадження підсумованого обліку робочого часу допускається за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації. При цьому тривалість робочого часу за обліковий період не повинна перевищувати нормального числа робочих годин, передбаченого ст.ст. 50, 51 КЗпП України. Підсумований облік робочого часу кожного працівника здійснюється за табелем виходів на роботу та затвердженим графіком роботи (змінності) за обліковий період.

На практиці, переважно, застосовується помісячний (річний) облік робочого часу. Так наприклад, за календарний рік його дозволено запроваджувати для працівників аграрного сектору економіки, працівників метрополітену, залізничного, водного транспорту тощо.

Україні). Крім того, працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, роботодавець повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням. Теоретичні заняття і виробниче навчання при підготовці нових робітників безпосередньо на виробництві шляхом індивідуального, бригадного і курсового навчання провадяться в межах робочого часу, встановленого законодавством про працю для працівників відповідних віку, професій і виробництв (ст.ст. 202, 203 КЗпП України).

Належна організація робочого часу потребує якісного та дієвого обліку робочого часу, який покликаний забезпечити дотримання працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку, зокрема, встановленої тривалості робочого часу. Облік робочого часу здійснюється уповноваженою посадовою особою роботодавця.

У трудових відносинах, переважно, застосовують щоденний та підсумований обліки робочого часу.

**Щоденний облік робочого часу** – це облік робочого часу, який запроваджується роботодавцем для дотримання працівниками встановленого режиму робочого часу протягом робочого дня (тижня, іншого облікового періоду). Роботодавці запроваджують порядок обліку робочого часу, як правило, на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку. Щоденний облік робочого часу передбачає: а) фіксацію перебування працівника на робочому місці; б) можливі випадки залишення роботи. Він може запроваджуватись і в окремих структурних підрозділах роботодавця.

**Підсумований облік робочого часу** – це облік робочого часу 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 (п'ятиденна або шестиденна) тривалість робочого часу (ст. 61 КЗпП України).

Запровадження підсумованого обліку робочого часу допускається за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації. При цьому тривалість робочого часу за обліковий період не повинна перевищувати нормального числа робочих годин, передбаченого ст.ст. 50, 51 КЗпП України. Підсумований облік робочого часу кожного працівника здійснюється за табелем виходів на роботу та затвердженим графіком роботи (змінності) за обліковий період.

На практиці, переважно, застосовується помісячний (річний) облік робочого часу. Так наприклад, за календарний рік його дозволено запроваджувати для працівників аграрного сектору економіки, працівників метрополітену, залізничного, водного транспорту тощо.

При підсумованому обліку робочого часу змінна робота, як правило, триває цілодобово, в тому числі – в нічний час. Тому на такі роботи відповідно до частини першої ст. 55 КЗпП забороняється залучати: вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, осіб, молодших вісімнадцяти років (ст. 176 КЗпП), та інші категорії працівників, передбачені законодавством.

Робота осіб з інвалідністю у нічний час, в тому числі і при цілодобовій змінній роботі, можлива лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст.ст. 55, 63 та 172 КЗпП).

### 5.3. Процедура застосування надурочних робіт

Робочий час тісно пов'язаний з правовим режимом надурочних робіт, які для трудових відносин мають виключно винятковий характер. КЗпП України передбачає, що надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (ст. 62).

Специфічний режим надурочних робіт відображають наступні особливості. По-перше, роботодавець має право застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, до яких відносяться наступні: 1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або 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 закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальній робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих; 4) 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 (роботодавець має замінити відсутнього працівника іншим).

По-друге, заборонено залучення до надурочних робіт окремих категорій працівників: вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; осіб, молодших вісімнадцяти років; працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах

При підсумованому обліку робочого часу змінна робота, як правило, триває цілодобово, в тому числі – в нічний час. Тому на такі роботи відповідно до частини першої ст. 55 КЗпП забороняється залучати: вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, осіб, молодших вісімнадцяти років (ст. 176 КЗпП), та інші категорії працівників, передбачені законодавством.

Робота осіб з інвалідністю у нічний час, в тому числі і при цілодобовій змінній роботі, можлива лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст.ст. 55, 63 та 172 КЗпП).

### 5.3. Процедура застосування надурочних робіт

Робочий час тісно пов'язаний з правовим режимом надурочних робіт, які для трудових відносин мають виключно винятковий характер. КЗпП України передбачає, що надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (ст. 62).

Специфічний режим надурочних робіт відображають наступні особливості. По-перше, роботодавець має право застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, до яких відносяться наступні: 1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або 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 закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальній робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих; 4) 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 (роботодавець має замінити відсутнього працівника іншим).

По-друге, заборонено залучення до надурочних робіт окремих категорій працівників: вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; осіб, молодших вісімнадцяти років; працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах

без відриву від виробництва, в дні занять; інших категорій працівників відповідно до чинного законодавства України.

По-третє, щодо окремих вразливих категорій працівників застосування надурочних робіт допускається лише за їх згодою або за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям: жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою, а залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

По-четверте, надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Роботодавець повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника.

По-п'яте, надурочні роботи можуть провадитися на підставі наказу (розпорядження) роботодавця, де мають бути визначені законні передумови їх застосування із зазначенням працівників, які до них залучаються, а також лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації.

Робочий час може бути ефективним, коли поєднується з часом відпочинку. При цьому трудові відносини у ринкових умовах потребують максимально збалансованого поєднання робочого часу і часу відпочинку.

#### 5.4. Поняття, ознаки та основні види часу відпочинку

Одним із елементів трудових відносин є час відпочинку. Час відпочинку покликаний доповнювати робочий час.

За своєю природою, відпочинок – це особливий психо-емоційний стан людини, спрямований на відновлення, збереження здоров'я і працездатності працюючих за трудовим договором. Доведено, що людина спроможна продуктивно працювати лише при оптимальному поєднанні робочого часу та часу відпочинку.

Конституція України (ст. 45) передбачає, що кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

У розв'язок положень Основного Закону України та міжнародних договорів України, правова регламентація питань часу відпочинку рег-

без відриву від виробництва, в дні занять; інших категорій працівників відповідно до чинного законодавства України.

По-третє, щодо окремих вразливих категорій працівників застосування надурочних робіт допускається лише за їх згодою або за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям: жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою, а залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

По-четверте, надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Роботодавець повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника.

По-п'яте, надурочні роботи можуть провадитися на підставі наказу (розпорядження) роботодавця, де мають бути визначені законні передумови їх застосування із зазначенням працівників, які до них залучаються, а також лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації.

Робочий час може бути ефективним, коли поєднується з часом відпочинку. При цьому трудові відносини у ринкових умовах потребують максимально збалансованого поєднання робочого часу і часу відпочинку.

#### 5.4. Поняття, ознаки та основні види часу відпочинку

Одним із елементів трудових відносин є час відпочинку. Час відпочинку покликаний доповнювати робочий час.

За своєю природою, відпочинок – це особливий психо-емоційний стан людини, спрямований на відновлення, збереження здоров'я і працездатності працюючих за трудовим договором. Доведено, що людина спроможна продуктивно працювати лише при оптимальному поєднанні робочого часу та часу відпочинку.

Конституція України (ст. 45) передбачає, що кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

У розв'язок положень Основного Закону України та міжнародних договорів України, правова регламентація питань часу відпочинку рег-



ламентується нормами глави V «Час відпочинку» КЗпП України (статті 66–92), Законом України «Про відпустки», іншими нормативними актами з питань праці. Зазначені норми складають правову основу підінституту трудового права «Час відпочинку».

Як правова категорія **час відпочинку** – це тривалість часу, коли працівник тимчасово звільняється від виконання трудової функції та інших трудових обов’язків за трудовим договором. До основних ознак часу відпочинку можна віднести наступні: а) спрямований на відновлення працездатності працівників; б) як правило, не включається до робочого часу; в) визначається у годинах або календарних днях; г) регламентується на підставі закону та локальних нормативних актів; г) працівники тимчасово звільняються від виконання трудової функції та інших обов’язків за трудовим договором; д) трудовий договір та трудові відносини залишаються чинними; е) працівники використовують цей час на свій розсуд; є) як правило, не підлягає оплаті; ж) мінімальна тривалість визначається законом; з) за працівниками зберігається місце роботи та посада; і) виконання працівником трудової функції за трудовим договором допускається виключно у виняткових випадках.

До основних видів часу відпочинку можна віднести: 1) перерви протягом робочого дня; 2) вихідні дні; 3) святкові та неробочі дні; 4) відпустки.

Основним видом перерв є перерва для відпочинку і харчування. КЗпП України (ст. 66) встановлює, що перерва надається працівникам тривалістю не більше двох годин. Вона не включається в робочий час і повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи. Її час початку і закінчення встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. Працівники використовують час перерви на свій розсуд а, відтак, можуть залишати робоче місце та місце роботи. Зазначена перерва не включається до робочого часу та не підлягає оплаті. Разом з тим, на тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу.

Також КЗпП України передбачає, що працівникам, що працюють у холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, вантажникам та деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених трудовим законодавством, надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються у робочий час (ст. 168). Роботодавець зобов’язаний обладнати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників. Правова регламентація цього виду перерв може провадитись у локальних нормативних актах, зокрема, колективному договорі.

ламентується нормами глави V «Час відпочинку» КЗпП України (статті 66–92), Законом України «Про відпустки», іншими нормативними актами з питань праці. Зазначені норми складають правову основу підінституту трудового права «Час відпочинку».

Як правова категорія **час відпочинку** – це тривалість часу, коли працівник тимчасово звільняється від виконання трудової функції та інших трудових обов’язків за трудовим договором. До основних ознак часу відпочинку можна віднести наступні: а) спрямований на відновлення працездатності працівників; б) як правило, не включається до робочого часу; в) визначається у годинах або календарних днях; г) регламентується на підставі закону та локальних нормативних актів; г) працівники тимчасово звільняються від виконання трудової функції та інших обов’язків за трудовим договором; д) трудовий договір та трудові відносини залишаються чинними; е) працівники використовують цей час на свій розсуд; є) як правило, не підлягає оплаті; ж) мінімальна тривалість визначається законом; з) за працівниками зберігається місце роботи та посада; і) виконання працівником трудової функції за трудовим договором допускається виключно у виняткових випадках.

До основних видів часу відпочинку можна віднести: 1) перерви протягом робочого дня; 2) вихідні дні; 3) святкові та неробочі дні; 4) відпустки.

Основним видом перерв є перерва для відпочинку і харчування. КЗпП України (ст. 66) встановлює, що перерва надається працівникам тривалістю не більше двох годин. Вона не включається в робочий час і повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи. Її час початку і закінчення встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. Працівники використовують час перерви на свій розсуд а, відтак, можуть залишати робоче місце та місце роботи. Зазначена перерва не включається до робочого часу та не підлягає оплаті. Разом з тим, на тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу.

Також КЗпП України передбачає, що працівникам, що працюють у холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, вантажникам та деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених трудовим законодавством, надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються у робочий час (ст. 168). Роботодавець зобов’язаний обладнати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників. Правова регламентація цього виду перерв може провадитись у локальних нормативних актах, зокрема, колективному договорі.

КЗпП України гарантує, що жінки, які мають дітей віком до півтора року, можуть використовувати, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години. Строки і порядок надання перерв устанавлюються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) і з урахуванням бажання матері. Зазначені перерви, враховуючи їх соціальне спрямування, включаються в робочий час та оплачуються за середнім заробітком (ст. 183).

Колективним договором, у межах чинного трудового законодавства України, можуть бути передбачені й інші види перерв.

У системі видів часу відпочинку важливе місце посідають вихідні дні. По-перше, КЗпП України (ст. 67) передбачає, що при п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні – один вихідний день. Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним днем. Водночас, у випадку, коли святковий або неробочий день (ст. 73 КЗпП України) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.

По-друге, з метою створення сприятливих умов для використання святкових та неробочих днів (ст. 73), а також раціонального використання робочого часу Кабінет Міністрів України не пізніше ніж за три місяці до таких днів може рекомендувати керівникам підприємств, установ та організацій перенести вихідні та робочі дні у порядку і на умовах, встановлених законодавством для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. Відповідну практику досить часто застосовує Кабінет Міністрів України з метою створення сприятливих умов для відзначення встановлених державних чи релігійних свят<sup>246</sup>. У свою чергу, роботодавець у разі застосування рекомендації Кабінету Міністрів України не пізніше ніж за два місяці видає наказ (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, в установі або організації, погоджений з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представ-

<sup>246</sup>Про перенесення робочих днів у 2014 році: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 листопада 2013 року № 920-р // Урядовий кур'єр. – 2013. – 28 листопада.

КЗпП України гарантує, що жінки, які мають дітей віком до півтора року, можуть використовувати, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години. Строки і порядок надання перерв устанавлюються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) і з урахуванням бажання матері. Зазначені перерви, враховуючи їх соціальне спрямування, включаються в робочий час та оплачуються за середнім заробітком (ст. 183).

Колективним договором, у межах чинного трудового законодавства України, можуть бути передбачені й інші види перерв.

У системі видів часу відпочинку важливе місце посідають вихідні дні. По-перше, КЗпП України (ст. 67) передбачає, що при п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні – один вихідний день. Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним днем. Водночас, у випадку, коли святковий або неробочий день (ст. 73 КЗпП України) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.

По-друге, з метою створення сприятливих умов для використання святкових та неробочих днів (ст. 73), а також раціонального використання робочого часу Кабінет Міністрів України не пізніше ніж за три місяці до таких днів може рекомендувати керівникам підприємств, установ та організацій перенести вихідні та робочі дні у порядку і на умовах, встановлених законодавством для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. Відповідну практику досить часто застосовує Кабінет Міністрів України з метою створення сприятливих умов для відзначення встановлених державних чи релігійних свят<sup>246</sup>. У свою чергу, роботодавець у разі застосування рекомендації Кабінету Міністрів України не пізніше ніж за два місяці видає наказ (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, в установі або організації, погоджений з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представ-

<sup>246</sup>Про перенесення робочих днів у 2014 році: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 листопада 2013 року № 920-р // Урядовий кур'єр. – 2013. – 28 листопада.

ником). Роботодавець у цьому випадку застосовує КЗпП України (частина третя ст. 32): про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. У вищезазначеному наказі (розпорядженні) роботодавця зазначається перелік працівників, які будуть залучені до роботи у вихідні дні та вид компенсації за таку роботу. Працівники, робота яких у вихідні дні визначена графіками змінності підприємства, до наказу не вносяться. Невиконання працівником вищезазначеного наказу роботодавця є порушенням трудової дисципліни, що вказує на можливість притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

По-третє, на підприємствах, в установах, організаціях, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (магазини, підприємства побутового обслуговування, театри, музеї і інші), вихідні дні встановлюються органами місцевого самоврядування (ст. 68 КЗпП України).

По-четверте, на підприємствах, в установах, організаціях, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня по чергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, що затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (ст. 69 КЗпП України).

По-п'яте, застосування праці у вихідні дні забороняється. У той же час, як виняток, залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки на підставі письмового наказу (розпорядження) роботодавця та з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, до яких належать наступні: 1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків; 2) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна; 3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів; 4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення (ст. 71 КЗпП України).

ником). Роботодавець у цьому випадку застосовує КЗпП України (частина третя ст. 32): про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. У вищезазначеному наказі (розпорядженні) роботодавця зазначається перелік працівників, які будуть залучені до роботи у вихідні дні та вид компенсації за таку роботу. Працівники, робота яких у вихідні дні визначена графіками змінності підприємства, до наказу не вносяться. Невиконання працівником вищезазначеного наказу роботодавця є порушенням трудової дисципліни, що вказує на можливість притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

По-третє, на підприємствах, в установах, організаціях, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (магазини, підприємства побутового обслуговування, театри, музеї і інші), вихідні дні встановлюються органами місцевого самоврядування (ст. 68 КЗпП України).

По-четверте, на підприємствах, в установах, організаціях, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня по чергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, що затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (ст. 69 КЗпП України).

По-п'яте, застосування праці у вихідні дні забороняється. У той же час, як виняток, залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки на підставі письмового наказу (розпорядження) роботодавця та з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, до яких належать наступні: 1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків; 2) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна; 3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів; 4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення (ст. 71 КЗпП України).

По-шосте, робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі (ст. 72 КЗпП України). При цьому варто мати на увазі, що тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години (ст. 70 КЗпП України).

Ще одним основним видом часу відпочинку є святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП України). На відміну від вихідних днів, закон чітко визначає їх перелік. КЗпП України встановлює наступний перелік святкових днів: 1 січня – Новий рік; 7 січня – Різдво Христове; 8 березня – Міжнародний жіночий день; 1 і 2 травня – День міжнародної солідарності трудящих; 9 травня – День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги); 28 червня – День Конституції України; 24 серпня – День незалежності України; 14 жовтня – День захисника України. Робота також не провадиться в дні релігійних свят: 7 січня – Різдво Христове; один день (неділя) – Пасха (Великдень); один день (неділя) – Трійця. Водночас, 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. У зазначені дні працівники допускаються до виконання робіт, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), робіт, викликаних необхідністю обслуговування населення. Крім того, допускаються роботи із залученням працівників у випадках та у порядку, передбаченому для вихідних днів (ст. 71 КЗпП України).

Також законом можуть бути передбачені й інші дні відпочинку. Зокрема, такі дні відпочинку передбачені для працівників, у разі здавання ними крові (її компонентів). У день здавання крові та (або) її компонентів, а також в день медичного обстеження працівник, який є або виявив бажання стати донором, звільняється від роботи із збереженням за ним середнього заробітку. При цьому після кожного дня здавання крові та (або) її компонентів, в тому числі у разі здавання їх у вихідні, святкові та неробочі дні, донору надається додатковий день відпочинку із збереженням за ним середнього заробітку. За бажанням працівника цей день може бути приєднано до щорічної відпустки або використано в інший час протягом року після дня здавання крові чи її компонентів (ст. 9 Закону України «Про донорство крові та її компонентів»<sup>247</sup>).

Крім того, додаткові дні відпочинку передбачені для працівників, які поєднують роботу та навчання. Так, наприклад, працівникам, які

<sup>247</sup>Про донорство крові та її компонентів: Закон України 23 червня 1995 року № 239/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 23. – Ст. 183.

По-шосте, робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі (ст. 72 КЗпП України). При цьому варто мати на увазі, що тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години (ст. 70 КЗпП України).

Ще одним основним видом часу відпочинку є святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП України). На відміну від вихідних днів, закон чітко визначає їх перелік. КЗпП України встановлює наступний перелік святкових днів: 1 січня – Новий рік; 7 січня – Різдво Христове; 8 березня – Міжнародний жіночий день; 1 і 2 травня – День міжнародної солідарності трудящих; 9 травня – День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги); 28 червня – День Конституції України; 24 серпня – День незалежності України; 14 жовтня – День захисника України. Робота також не провадиться в дні релігійних свят: 7 січня – Різдво Христове; один день (неділя) – Пасха (Великдень); один день (неділя) – Трійця. Водночас, 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. У зазначені дні працівники допускаються до виконання робіт, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), робіт, викликаних необхідністю обслуговування населення. Крім того, допускаються роботи із залученням працівників у випадках та у порядку, передбаченому для вихідних днів (ст. 71 КЗпП України).

Також законом можуть бути передбачені й інші дні відпочинку. Зокрема, такі дні відпочинку передбачені для працівників, у разі здавання ними крові (її компонентів). У день здавання крові та (або) її компонентів, а також в день медичного обстеження працівник, який є або виявив бажання стати донором, звільняється від роботи із збереженням за ним середнього заробітку. При цьому після кожного дня здавання крові та (або) її компонентів, в тому числі у разі здавання їх у вихідні, святкові та неробочі дні, донору надається додатковий день відпочинку із збереженням за ним середнього заробітку. За бажанням працівника цей день може бути приєднано до щорічної відпустки або використано в інший час протягом року після дня здавання крові чи її компонентів (ст. 9 Закону України «Про донорство крові та її компонентів»<sup>247</sup>).

Крім того, додаткові дні відпочинку передбачені для працівників, які поєднують роботу та навчання. Так, наприклад, працівникам, які

<sup>247</sup>Про донорство крові та її компонентів: Закон України 23 червня 1995 року № 239/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 23. – Ст. 183.

навчаються на останніх курсах вищих навчальних закладів, протягом десяти учбових місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів надається щотижнево при шестиденному робочому тижні один вільний від роботи день для підготовки до занять з оплатою його в розмірі 50 відсотків одержуваної заробітної плати, але не нижче мінімального розміру заробітної плати. При п'ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни за умови збереження загальної кількості вільних від роботи годин. У свою чергу, протягом десяти навчальних місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів працівникам, за їх бажанням, може бути надано додатково ще один-два вільних від роботи дні на тиждень без збереження заробітної плати. Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, за їх бажанням протягом чотирьох років навчання надається один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника, а тим працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням додатково ще один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати (ст. 218 КЗпП України).

Слід зауважити, що законом або колективним договором можуть бути передбачені й інші дні відпочинку.

Окреме місце у системі часу відпочинку посідають відпустки, надання яких гарантується у встановленому законом порядку.

### 5.5. Поняття, ознаки та класифікація відпусток

Окремим видом часу відпочинку є відпустка, яка спрямована на найбільш тривале відновлення працездатності та здоров'я працівників.

Право на відпустки мають працівники, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцями незалежно від його правового статусу, у тому числі, форм власності, виду діяльності та галузевої належності тощо.

**Відпустка** – це вид часу відпочинку, що надається працівникам з метою відновлення працездатності та задоволення інших життєво важливих потреб та інтересів із збереженням за цей період місця роботи (посади) та, як правило, заробітної плати.

До основних ознак відпустки можна віднести наступні: а) надається працівникам незалежно від виду, змісту чи форми трудового договору; б) гарантується встановленою тривалістю, незалежно від режимів та графіків роботи та розраховується в календарних днях; в) як правило, на-

навчаються на останніх курсах вищих навчальних закладів, протягом десяти учбових місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів надається щотижнево при шестиденному робочому тижні один вільний від роботи день для підготовки до занять з оплатою його в розмірі 50 відсотків одержуваної заробітної плати, але не нижче мінімального розміру заробітної плати. При п'ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни за умови збереження загальної кількості вільних від роботи годин. У свою чергу, протягом десяти навчальних місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів працівникам, за їх бажанням, може бути надано додатково ще один-два вільних від роботи дні на тиждень без збереження заробітної плати. Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, за їх бажанням протягом чотирьох років навчання надається один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника, а тим працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням додатково ще один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати (ст. 218 КЗпП України).

Слід зауважити, що законом або колективним договором можуть бути передбачені й інші дні відпочинку.

Окреме місце у системі часу відпочинку посідають відпустки, надання яких гарантується у встановленому законом порядку.

### 5.5. Поняття, ознаки та класифікація відпусток

Окремим видом часу відпочинку є відпустка, яка спрямована на найбільш тривале відновлення працездатності та здоров'я працівників.

Право на відпустки мають працівники, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцями незалежно від його правового статусу, у тому числі, форм власності, виду діяльності та галузевої належності тощо.

**Відпустка** – це вид часу відпочинку, що надається працівникам з метою відновлення працездатності та задоволення інших життєво важливих потреб та інтересів із збереженням за цей період місця роботи (посади) та, як правило, заробітної плати.

До основних ознак відпустки можна віднести наступні: а) надається працівникам незалежно від виду, змісту чи форми трудового договору; б) гарантується встановленою тривалістю, незалежно від режимів та графіків роботи та розраховується в календарних днях; в) як правило, на-

дається на підставі графіку надання відпусток; г) при встановленні тривалості щорічних відпусток та відпусток працівникам, які мають дітей, не враховуються святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП України); г) передбачає збереження на її період місця роботи (посади) та, як правило, заробітної плати; д) заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку; е) можливість використання часу відпустки за власним розсудом працівника; є) наявність заборони щодо заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених законом; ж) можливість продовження дії трудового договору на час тривалості відпустки (якщо працівник звільняється та не використав відпустки); з) оформляється на підставі заяви працівника та відповідного наказу (розпорядження) роботодавця); і) відкликання з відпустки, як правило, не допускається.

Виходячи з аналізу актів трудового законодавства України, до основних видів відпусток можна віднести наступні: 1) щорічні відпустки: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством; 2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; 3) творча відпустка; 4) відпустка для підготовки та участі в змаганнях; 5) соціальні відпустки: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А I групи 6) відпустки без збереження заробітної плати. Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток.

Першим та основним видом відпусток є **щорічні (трудові) відпустки** (ст.ст. 6–12 Закону України «Про відпустки»).

По-перше, **щорічні відпустки** поділяються на основну та додаткову відповідно до закону. Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який обчислюється з дня укладення трудового договору. У той же час, за змістом проекту ТК її тривалість становить 28 календарних днів (ст. 130). Доречно нагадати, що згідно з Директивою/2003/88 ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу»<sup>248</sup> держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право кожного працівника на щорічну оплатну відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів відповідно до умов її отримання і надання, встановлених у національному законодавстві та/або практикою (ст. 7).

<sup>248</sup>Про деякі аспекти організації робочого часу: Директива/2003/88ЄС // Електронний ресурс: Режим доступу: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/A13>.

дається на підставі графіку надання відпусток; г) при встановленні тривалості щорічних відпусток та відпусток працівникам, які мають дітей, не враховуються святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП України); г) передбачає збереження на її період місця роботи (посади) та, як правило, заробітної плати; д) заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку; е) можливість використання часу відпустки за власним розсудом працівника; є) наявність заборони щодо заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених законом; ж) можливість продовження дії трудового договору на час тривалості відпустки (якщо працівник звільняється та не використав відпустки); з) оформляється на підставі заяви працівника та відповідного наказу (розпорядження) роботодавця); і) відкликання з відпустки, як правило, не допускається.

Виходячи з аналізу актів трудового законодавства України, до основних видів відпусток можна віднести наступні: 1) щорічні відпустки: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством; 2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; 3) творча відпустка; 4) відпустка для підготовки та участі в змаганнях; 5) соціальні відпустки: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А I групи 6) відпустки без збереження заробітної плати. Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток.

Першим та основним видом відпусток є **щорічні (трудові) відпустки** (ст.ст. 6–12 Закону України «Про відпустки»).

По-перше, **щорічні відпустки** поділяються на основну та додаткову відповідно до закону. Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який обчислюється з дня укладення трудового договору. У той же час, за змістом проекту ТК її тривалість становить 28 календарних днів (ст. 130). Доречно нагадати, що згідно з Директивою/2003/88 ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу»<sup>248</sup> держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право кожного працівника на щорічну оплатну відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів відповідно до умов її отримання і надання, встановлених у національному законодавстві та/або практикою (ст. 7).

<sup>248</sup>Про деякі аспекти організації робочого часу: Директива/2003/88ЄС // Електронний ресурс: Режим доступу: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/A13>.

Для окремих категорій працівників тривалість щорічної відпустки встановлюється більшої тривалості: 1) промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів; 2) працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче, надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів незалежно від стажу роботи, а в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів – 24 календарних дні із збільшенням на 4 календарних дні при стажі роботи на даному підприємстві 2 роки і більше; 3) працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів; 4) воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, невоєнізованим працівникам гірничорятувальних частин – 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів; 5) керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України; 6) особам з інвалідністю (інвалідам) I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи – 26 календарних днів; 7) особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день; 8) сезонним працівникам, а також тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу; тощо. По-друге, щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів. При цьому конкретна тривалість відпустки встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами

Для окремих категорій працівників тривалість щорічної відпустки встановлюється більшої тривалості: 1) промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів; 2) працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче, надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів незалежно від стажу роботи, а в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів – 24 календарних дні із збільшенням на 4 календарних дні при стажі роботи на даному підприємстві 2 роки і більше; 3) працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів; 4) воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, невоєнізованим працівникам гірничорятувальних частин – 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів; 5) керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України; 6) особам з інвалідністю (інвалідам) I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи – 26 календарних днів; 7) особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день; 8) сезонним працівникам, а також тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу; тощо. По-друге, щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів. При цьому конкретна тривалість відпустки встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами

праці та часу зайнятості працівника в цих умовах. По-третє, щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається: 1) окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, – тривалістю до 35 календарних днів; 2) працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою. При цьому конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах. По-четверте, щорічна додаткова відпустка надається понад тривалості щорічної основної відпустки за однією підставою, обраною працівником. Порядок надання додаткової відпустки з кількох підстав встановлює Кабінет Міністрів України. Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватися одночасно із щорічною основною відпусткою або окремо від неї. Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, – 69 календарних днів. По-п'яте, щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникові з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року. Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві. У разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу. Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються: 1) жінкам – перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда; 2) інвалідам; 3) особам віком до вісімнадцяти років; 4) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами; 5) в інших випадках, передбачених законом (колективним чи трудовим договором). По-шосте, працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається щорічна відпустка або її частина (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка на-

праці та часу зайнятості працівника в цих умовах. По-третє, щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається: 1) окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, – тривалістю до 35 календарних днів; 2) працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою. При цьому конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах. По-четверте, щорічна додаткова відпустка надається понад тривалості щорічної основної відпустки за однією підставою, обраною працівником. Порядок надання додаткової відпустки з кількох підстав встановлює Кабінет Міністрів України. Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватися одночасно із щорічною основною відпусткою або окремо від неї. Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, – 69 календарних днів. По-п'яте, щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникові з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року. Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві. У разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу. Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються: 1) жінкам – перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда; 2) інвалідам; 3) особам віком до вісімнадцяти років; 4) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами; 5) в інших випадках, передбачених законом (колективним чи трудовим договором). По-шосте, працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається щорічна відпустка або її частина (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка на-



дається окремо для супроводження кожної дитини. По-сьоме, щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року. При складанні графіків враховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку. Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і роботодавцем, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну. По-восьме, роботодавець зобов'язаний вести облік відпусток, що надаються працівникам. Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються: особам віком до вісімнадцяти років; інвалідам; жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї; жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда; одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків; б) дружинам (чоловікам) військовослужбовців; ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною; ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»<sup>249</sup>; батькам – вихователям дитячих будинків сімейного типу; в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором. По-дев'яте, керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам навчальних закладів щорічні відпустки повної тривалості у перший та наступні робочі роки надаються у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу. Працівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їх бажанням приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою. По-десяте, щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі: порушення роботодавцем терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки; несвоєчасної виплати роботодавцем заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки. Крім того, щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі: тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку; вико-

<sup>249</sup> Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22 жовтня 1993 року № 3551-ХІІ//Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №45. – Ст.425.

дається окремо для супроводження кожної дитини. По-сьоме, щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року. При складанні графіків враховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку. Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і роботодавцем, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну. По-восьме, роботодавець зобов'язаний вести облік відпусток, що надаються працівникам. Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються: особам віком до вісімнадцяти років; інвалідам; жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї; жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда; одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків; б) дружинам (чоловікам) військовослужбовців; ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною; ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»<sup>249</sup>; батькам – вихователям дитячих будинків сімейного типу; в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором. По-дев'яте, керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам навчальних закладів щорічні відпустки повної тривалості у перший та наступні робочі роки надаються у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу. Працівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їх бажанням приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою. По-десяте, щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі: порушення роботодавцем терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки; несвоєчасної виплати роботодавцем заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки. Крім того, щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі: тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку; вико-

<sup>249</sup> Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22 жовтня 1993 року № 3551-ХІІ//Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №45. – Ст.425.

нання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати; настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням. Також щорічна відпустка за ініціативою роботодавця, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році. По-одинадцять, забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці. Разом з тим, щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка. Слід зауважити, що відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства, в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

Доречно підкреслити, що таким категоріям працівників як державні службовці надається щорічна відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законодавством не передбачено більш тривалої відпустки. Державні службовці, які пропрацювали в державних органах понад 10 років, мають право на додаткову оплачувану відпустку тривалістю до 15 календарних днів. Порядок і умови надання додаткових оплачуваних відпусток встановлюються Кабінетом Міністрів України<sup>250</sup>. За рішенням керівника органу державні службовці можуть бути відклика-

<sup>250</sup>Про порядок і умови надання державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування додаткових оплачуваних відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.04.1994 р. № 250 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/250-94-%D0%BF>

нання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати; настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням. Також щорічна відпустка за ініціативою роботодавця, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році. По-одинадцять, забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці. Разом з тим, щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка. Слід зауважити, що відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства, в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

Доречно підкреслити, що таким категоріям працівників як державні службовці надається щорічна відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законодавством не передбачено більш тривалої відпустки. Державні службовці, які пропрацювали в державних органах понад 10 років, мають право на додаткову оплачувану відпустку тривалістю до 15 календарних днів. Порядок і умови надання додаткових оплачуваних відпусток встановлюються Кабінетом Міністрів України<sup>250</sup>. За рішенням керівника органу державні службовці можуть бути відклика-

<sup>250</sup>Про порядок і умови надання державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування додаткових оплачуваних відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.04.1994 р. № 250 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/250-94-%D0%BF>

ні із щорічної або додаткової відпустки. Частина невикористаної відпустки, яка залишилася, надається державному службовцю у будь-який інший час відповідного року чи приєднується до відпустки у наступному році.

Слід зауважити, що до щорічної відпустки можуть бути приєднані інші види відпусток і, навпаки.

Наступним видом відпустки є **додаткова відпустка у зв'язку з навчанням** (ст.ст. 13–15-1 Закону України «Про відпустки»).

По-перше, працівникам, які здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання: 1) випускних іспитів в основній школі – тривалістю 10 календарних днів; 2) випускних іспитів у старшій школі – тривалістю 23 календарних дні; 3) перевідних іспитів в основній та старшій школах – від 4 до 6 календарних днів без урахування вихідних. Працівникам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів. По-друге, працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року. По-третє, працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки: 1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах: першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 10 календарних днів, третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів, незалежно від рівня акредитації із заочною формою навчання – 30 календарних днів; 2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах: першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів, третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 30 календарних днів, незалежно від рівня акредитації із заочною формою навчання – 40 календарних днів; 3) на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації – 30 календарних днів; 4) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих навчальних закла-

ні із щорічної або додаткової відпустки. Частина невикористаної відпустки, яка залишилася, надається державному службовцю у будь-який інший час відповідного року чи приєднується до відпустки у наступному році.

Слід зауважити, що до щорічної відпустки можуть бути приєднані інші види відпусток і, навпаки.

Наступним видом відпустки є **додаткова відпустка у зв'язку з навчанням** (ст.ст. 13–15-1 Закону України «Про відпустки»).

По-перше, працівникам, які здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання: 1) випускних іспитів в основній школі – тривалістю 10 календарних днів; 2) випускних іспитів у старшій школі – тривалістю 23 календарних дні; 3) перевідних іспитів в основній та старшій школах – від 4 до 6 календарних днів без урахування вихідних. Працівникам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів. По-друге, працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року. По-третє, працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки: 1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах: першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 10 календарних днів, третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів, незалежно від рівня акредитації із заочною формою навчання – 30 календарних днів; 2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах: першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів, третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 30 календарних днів, незалежно від рівня акредитації із заочною формою навчання – 40 календарних днів; 3) на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації – 30 календарних днів; 4) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих навчальних закла-

дах з вечірньою та заочною формами навчання першого та другого рівнів акредитації, – два місяці, а у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації – чотири місяці. По-четверте, тривалість додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту за заочною (вечірньою) формою навчання у навчальних закладах післядипломної освіти та вищих навчальних закладах, що мають у своєму підпорядкуванні підрозділи післядипломної освіти, визначається як для осіб, які навчаються на третьому і наступних курсах вищого навчального закладу відповідного рівня акредитації. Крім того, працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додаткова оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит. По-п'яте, працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів та за їх бажанням протягом чотирьох років навчання – один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника. Для працівників, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватись інша тривалість відпусток у зв'язку з навчанням. По-шосте, на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 6 календарних днів.

Наступним видом відпусток є **творча відпустка та відпустка для підготовки та участі у змаганнях**. По-перше, творчі відпустки надаються працівникам за основним місцем їх роботи для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата або доктора наук, для написання підручника, а також монографії, довідника тощо. Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток устанавлюються Кабінетом Міністрів України<sup>251</sup>. Так, творча відпустка для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата наук тривалістю до трьох місяців та на здобуття наукового ступеня доктора наук – до шести місяців надається працівнику, який успішно поєднує основну діяльність з науковою роботою. У свою чергу, творча відпустка для написання підручника чи наукової праці тривалістю до трьох місяців надається працівнику, який успішно поєднує основну діяльність з твор-

<sup>251</sup>Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 р. № 45 // Урядовий кур'єр. – 1998. – 5 лютого.

дах з вечірньою та заочною формами навчання першого та другого рівнів акредитації, – два місяці, а у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації – чотири місяці. По-четверте, тривалість додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту за заочною (вечірньою) формою навчання у навчальних закладах післядипломної освіти та вищих навчальних закладах, що мають у своєму підпорядкуванні підрозділи післядипломної освіти, визначається як для осіб, які навчаються на третьому і наступних курсах вищого навчального закладу відповідного рівня акредитації. Крім того, працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додаткова оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит. По-п'яте, працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів та за їх бажанням протягом чотирьох років навчання – один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника. Для працівників, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватись інша тривалість відпусток у зв'язку з навчанням. По-шосте, на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 6 календарних днів.

Наступним видом відпусток є **творча відпустка та відпустка для підготовки та участі у змаганнях**. По-перше, творчі відпустки надаються працівникам за основним місцем їх роботи для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата або доктора наук, для написання підручника, а також монографії, довідника тощо. Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток устанавлюються Кабінетом Міністрів України<sup>251</sup>. Так, творча відпустка для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата наук тривалістю до трьох місяців та на здобуття наукового ступеня доктора наук – до шести місяців надається працівнику, який успішно поєднує основну діяльність з науковою роботою. У свою чергу, творча відпустка для написання підручника чи наукової праці тривалістю до трьох місяців надається працівнику, який успішно поєднує основну діяльність з твор-

<sup>251</sup>Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 р. № 45 // Урядовий кур'єр. – 1998. – 5 лютого.

чою роботою. Творчі відпустки надаються працівникам поряд з іншими відпустками, передбаченими законодавством, і оформлюються наказом роботодавця. На час творчих відпусток за працівниками зберігається місце роботи (посада) та заробітна плата. По-друге, відпустка для підготовки та участі в змаганнях надається працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях. Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпусток для підготовки та участі в змаганнях встановлюються Кабінетом Міністрів України<sup>252</sup> (ст.ст. 16, 16-1 Закону України «Про відпустки»). Право на отримання відпустки для підготовки та участі: 1) у всеукраїнських спортивних змаганнях мають працівники незалежно від форми власності за основним місцем роботи, які систематично займаються певним видом (видами) спорту та беруть участь у спортивних змаганнях, крім працівників підрозділів правоохоронних органів, Збройних Сил, інших військових формувань, фізкультурно-спортивних організацій, які за своїми функціональними обов'язками беруть участь у всеукраїнських змаганнях з видів спорту; 2) у міжнародних спортивних змаганнях мають працівники підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності за основним місцем роботи, які включені до основного складу національних збірних команд України, крім спортсменів штатної команди національних збірних команд України та працівників підрозділів правоохоронних органів, Збройних Сил, інших військових формувань, фізкультурно-спортивних організацій, які за своїми функціональними обов'язками беруть участь у міжнародних змаганнях з видів спорту. Відпустки надаються для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях, що включені до Єдиного календарного плану фізкультурно-оздоровчих та спортивних заходів України на відповідний рік. Зазначені відпустки надаються тривалістю не більш як 40 календарних днів на рік.

У системі відпусток важливе місце посідають **соціальні відпустки**, які призначені для надання соціальної підтримки працівників із сімейними обов'язками (ст.ст. 17–20 Закону України «Про відпустки»).

По-перше, до соціальних відпусток належить відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами. Така відпустка надається жінкам на підставі медичного висновку тривалістю: 1) до пологів – 70 календарних днів; 2) після пологів – 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів. Особам, які усиновили новонароджених дітей безпо-

<sup>252</sup>Про затвердження Порядку надання та оплати відпусток для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях: Постанова Кабінету Міністрів України від 1 червня 2011 р. № 65 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 22 червня.

чою роботою. Творчі відпустки надаються працівникам поряд з іншими відпустками, передбаченими законодавством, і оформлюються наказом роботодавця. На час творчих відпусток за працівниками зберігається місце роботи (посада) та заробітна плата. По-друге, відпустка для підготовки та участі в змаганнях надається працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях. Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпусток для підготовки та участі в змаганнях встановлюються Кабінетом Міністрів України<sup>252</sup> (ст.ст. 16, 16-1 Закону України «Про відпустки»). Право на отримання відпустки для підготовки та участі: 1) у всеукраїнських спортивних змаганнях мають працівники незалежно від форми власності за основним місцем роботи, які систематично займаються певним видом (видами) спорту та беруть участь у спортивних змаганнях, крім працівників підрозділів правоохоронних органів, Збройних Сил, інших військових формувань, фізкультурно-спортивних організацій, які за своїми функціональними обов'язками беруть участь у всеукраїнських змаганнях з видів спорту; 2) у міжнародних спортивних змаганнях мають працівники підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності за основним місцем роботи, які включені до основного складу національних збірних команд України, крім спортсменів штатної команди національних збірних команд України та працівників підрозділів правоохоронних органів, Збройних Сил, інших військових формувань, фізкультурно-спортивних організацій, які за своїми функціональними обов'язками беруть участь у міжнародних змаганнях з видів спорту. Відпустки надаються для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях, що включені до Єдиного календарного плану фізкультурно-оздоровчих та спортивних заходів України на відповідний рік. Зазначені відпустки надаються тривалістю не більш як 40 календарних днів на рік.

У системі відпусток важливе місце посідають **соціальні відпустки**, які призначені для надання соціальної підтримки працівників із сімейними обов'язками (ст.ст. 17–20 Закону України «Про відпустки»).

По-перше, до соціальних відпусток належить відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами. Така відпустка надається жінкам на підставі медичного висновку тривалістю: 1) до пологів – 70 календарних днів; 2) після пологів – 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів. Особам, які усиновили новонароджених дітей безпо-

<sup>252</sup>Про затвердження Порядку надання та оплати відпусток для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях: Постанова Кабінету Міністрів України від 1 червня 2011 р. № 65 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 22 червня.

середньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей). У разі усиновлення дитини (дітей) обома батьками вказана відпустка надається одному з батьків на їх розсуд.

Принагідно зауважити, що тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів). Вона надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів. До відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічну відпустку незалежно від тривалості її роботи в поточному робочому році.

По-друге, після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Разом з тим, роботодавець має право за рахунок власних коштів надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. Крім того, ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, та одним із прийомних батьків. Слід підкреслити, що за бажанням жінки або інших осіб, яким надано таку відпустку, вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. Звертаємо увагу на те, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою жінки або інших осіб, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця.

По-третє, особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя – одному з них на їх розсуд). Особа, яка усиновила дитину, має право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини.

По-четверте, жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або

середньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей). У разі усиновлення дитини (дітей) обома батьками вказана відпустка надається одному з батьків на їх розсуд.

Принагідно зауважити, що тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів). Вона надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів. До відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічну відпустку незалежно від тривалості її роботи в поточному робочому році.

По-друге, після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Разом з тим, роботодавець має право за рахунок власних коштів надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. Крім того, ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, та одним із прийомних батьків. Слід підкреслити, що за бажанням жінки або інших осіб, яким надано таку відпустку, вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. Звертаємо увагу на те, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою жінки або інших осіб, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця.

По-третє, особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя – одному з них на їх розсуд). Особа, яка усиновила дитину, має право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини.

По-четверте, жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або

інваліда з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП України). За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. Зазначена відпустка надається понад щорічні відпустки (ст. 75, 76 КЗпП України), а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переноситься на інший період або продовжується (ст. 182-1 КЗпП України).

Ще одним видом відпусток є **відпустки без збереження заробітної плати**, які надаються працівникові, як правило, при наявності поважних причин, без оплати її тривалості. Така відпустка може надаватися у договірному порядку (за домовленістю працівника та роботодавця) або імперативно, відповідно до закону (ст.ст. 25, 26 Закону України «Про відпустки»).

По-перше, за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік. По-друге, відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку: 1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, – тривалістю до 14 календарних днів щорічно; 2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, – тривалістю до 14 календарних днів; 3) матері або іншим особам, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет І типу (інсулінозалежний), – не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку; 4) матері або іншій особі, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території; 5) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», – тривалістю до 14 календарних днів щорічно; 6) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, – тривалістю до 21 календарного дня щорічно; 7) пенсіонерам за віком та інвалідам ІІІ групи – тривалістю до 30 календарних днів щорічно; 8) інвалідам І та ІІ груп – тривалістю до 60 календарних днів щорічно; 9) особам, які

інваліда з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП України). За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. Зазначена відпустка надається понад щорічні відпустки (ст. 75, 76 КЗпП України), а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переноситься на інший період або продовжується (ст. 182-1 КЗпП України).

Ще одним видом відпусток є **відпустки без збереження заробітної плати**, які надаються працівникові, як правило, при наявності поважних причин, без оплати її тривалості. Така відпустка може надаватися у договірному порядку (за домовленістю працівника та роботодавця) або імперативно, відповідно до закону (ст.ст. 25, 26 Закону України «Про відпустки»).

По-перше, за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік. По-друге, відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку: 1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, – тривалістю до 14 календарних днів щорічно; 2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, – тривалістю до 14 календарних днів; 3) матері або іншим особам, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет І типу (інсулінозалежний), – не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку; 4) матері або іншій особі, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території; 5) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», – тривалістю до 14 календарних днів щорічно; 6) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, – тривалістю до 21 календарного дня щорічно; 7) пенсіонерам за віком та інвалідам ІІІ групи – тривалістю до 30 календарних днів щорічно; 8) інвалідам І та ІІ груп – тривалістю до 60 календарних днів щорічно; 9) особам, які

одружуються, – тривалістю до 10 календарних днів; 10) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер – тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних – тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; 11) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, – тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів; 12) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування – тривалістю, визначеною у медичному висновку; 13) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, – тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад; 14) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, – тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад; 15) сумісникам – на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи; 16) ветеранам праці – тривалістю до 14 календарних днів щорічно; 17) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, – тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи; 18) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, – тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі (за наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини).

Слід зауважити, що певні специфічні правила має виплата грошової компенсації працівникам за невикористану відпустку: 1) у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей; 2) у разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості; 3) у разі переведення

одружуються, – тривалістю до 10 календарних днів; 10) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер – тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних – тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; 11) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, – тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів; 12) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування – тривалістю, визначеною у медичному висновку; 13) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, – тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад; 14) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, – тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад; 15) сумісникам – на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи; 16) ветеранам праці – тривалістю до 14 календарних днів щорічно; 17) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, – тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи; 18) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, – тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі (за наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини).

Слід зауважити, що певні специфічні правила має виплата грошової компенсації працівникам за невикористану відпустку: 1) у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей; 2) у разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості; 3) у разі переведення



працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник; 4) за бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією; 5) тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні; 6) особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається; 7) у разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, виплачується спадкоємцям (ст. 24 Закону України «Про відпустки»).

### 5.6. Поняття, ознаки та структура заробітної плати

Трудовим відносинам притаманна така ознака, як оплатність. Згідно зі ст. 43 Конституції України: «кожен має право на ... заробітну плату, не нижчу від визначеної законом» та «право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом». Право на винагороду за працю визначено у ст. 2 КЗпП України як невід'ємна складова права на працю, яка включає право на отримання роботи, з оплатою не нижче від встановленого державою мінімального розміру.

У трудовому праві винагорода за працю позначається за допомогою таких ключових термінів як «заробітна плата» та «оплата праці». У свою чергу, термін «заробітна плата» розглядається як складна економічна, соціальна та правова категорія.

Заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між працівником і роботодавцем з приводу розподілу вартості створеного результату праці. У кінцевому рахунку вона залежить від результатів праці працівника, і вирішення проблеми підвищення рівня заробітної плати економісти пов'язують із підвищенням внутрішнього валового прибутку на душу населення на основі більш повного й ефективного використання виробничих ресурсів. Крім того, заробітна плата виступає одним із економічних механізмів впливу роботодавця на працівників та об'єктом оподаткування, за рахунок якого відбувається наповнення державного та місцевих бюджетів, джерелом формування фондів соціального страхування.

Економічна теорія заробітну плату розглядає як номінальну та реальну. Так, якщо номінальна заробітна плата являє собою суму грошей, яка виплачена працівнику за його працю, то реальна – визначає кількість товарів та послуг, які можна реально придбати за отримані працівником гроші.

працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник; 4) за бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією; 5) тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні; 6) особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається; 7) у разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, виплачується спадкоємцям (ст. 24 Закону України «Про відпустки»).

### 5.6. Поняття, ознаки та структура заробітної плати

Трудовим відносинам притаманна така ознака, як оплатність. Згідно зі ст. 43 Конституції України: «кожен має право на ... заробітну плату, не нижчу від визначеної законом» та «право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом». Право на винагороду за працю визначено у ст. 2 КЗпП України як невід'ємна складова права на працю, яка включає право на отримання роботи, з оплатою не нижче від встановленого державою мінімального розміру.

У трудовому праві винагорода за працю позначається за допомогою таких ключових термінів як «заробітна плата» та «оплата праці». У свою чергу, термін «заробітна плата» розглядається як складна економічна, соціальна та правова категорія.

Заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між працівником і роботодавцем з приводу розподілу вартості створеного результату праці. У кінцевому рахунку вона залежить від результатів праці працівника, і вирішення проблеми підвищення рівня заробітної плати економісти пов'язують із підвищенням внутрішнього валового прибутку на душу населення на основі більш повного й ефективного використання виробничих ресурсів. Крім того, заробітна плата виступає одним із економічних механізмів впливу роботодавця на працівників та об'єктом оподаткування, за рахунок якого відбувається наповнення державного та місцевих бюджетів, джерелом формування фондів соціального страхування.

Економічна теорія заробітну плату розглядає як номінальну та реальну. Так, якщо номінальна заробітна плата являє собою суму грошей, яка виплачена працівнику за його працю, то реальна – визначає кількість товарів та послуг, які можна реально придбати за отримані працівником гроші.

У соціальному сенсі заробітна плата виступає своєрідною гарантією забезпечення нормальної життєдіяльності особи, гарантування достатнього (адекватного) життєвого рівня для себе та своєї сім'ї відповідно до стану розвитку суспільства і держави.

Держава гарантує особі певний рівень доходів через запровадження таких соціально значимих стандартів як «мінімальна заробітна плата» та «прожитковий мінімум». У переважній більшості країн рівень заробітної плати є визначальним чинником для визначення її багатого чи бідною, високорозвиненою чи слаборозвиненою. У розвинутих державах Заходу заробітна плата складає 60-70 відсотків ВВП<sup>253</sup>. У нашій державі цей показник значно нижчий і складає не менше половини зазначеного рівня.

У соціальному аспекті термін «заробітна плата» доповнюється системою соціальних гарантій, спрямованих на належну та своєчасну виплату роботодавцем винагороди за працю працівникам. Доречно нагадати, що за даними ООН за межею бідності проживає більше 80 відсотків українців. При цьому, за стандартами ООН, якщо людина витрачає на проживання та харчування менше 5 дол. на день, а на місяць менше 150 дол., вона живе за порогом бідності<sup>254</sup>. Цікаво, що Світовий банк для оцінки діяльності держави використовує поріг бідності на рівні 1,9 дол. на день<sup>255</sup>.

У сучасних умовах заробітна плата трансформується в одну із найбільш вагомих категорій трудового права.

У ст. 94 КЗпП України передбачено право працівників на заробітну плату, а саме на винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Це право належить до групи соціально-економічних прав, що як справедливо зауважив В. Л. Костюк, по своїй суті закладають основи економічної незалежності України, а також визначають умови її соціального життя<sup>256</sup>.

Легальне визначення заробітної плати міститься у ст. 1 Закону України «Про оплату праці». У цій статті передбачено, що **заробітна плата** – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за

У соціальному сенсі заробітна плата виступає своєрідною гарантією забезпечення нормальної життєдіяльності особи, гарантування достатнього (адекватного) життєвого рівня для себе та своєї сім'ї відповідно до стану розвитку суспільства і держави.

Держава гарантує особі певний рівень доходів через запровадження таких соціально значимих стандартів як «мінімальна заробітна плата» та «прожитковий мінімум». У переважній більшості країн рівень заробітної плати є визначальним чинником для визначення її багатого чи бідною, високорозвиненою чи слаборозвиненою. У розвинутих державах Заходу заробітна плата складає 60-70 відсотків ВВП<sup>253</sup>. У нашій державі цей показник значно нижчий і складає не менше половини зазначеного рівня.

У соціальному аспекті термін «заробітна плата» доповнюється системою соціальних гарантій, спрямованих на належну та своєчасну виплату роботодавцем винагороди за працю працівникам. Доречно нагадати, що за даними ООН за межею бідності проживає більше 80 відсотків українців. При цьому, за стандартами ООН, якщо людина витрачає на проживання та харчування менше 5 дол. на день, а на місяць менше 150 дол., вона живе за порогом бідності<sup>254</sup>. Цікаво, що Світовий банк для оцінки діяльності держави використовує поріг бідності на рівні 1,9 дол. на день<sup>255</sup>.

У сучасних умовах заробітна плата трансформується в одну із найбільш вагомих категорій трудового права.

У ст. 94 КЗпП України передбачено право працівників на заробітну плату, а саме на винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Це право належить до групи соціально-економічних прав, що як справедливо зауважив В. Л. Костюк, по своїй суті закладають основи економічної незалежності України, а також визначають умови її соціального життя<sup>256</sup>.

Легальне визначення заробітної плати міститься у ст. 1 Закону України «Про оплату праці». У цій статті передбачено, що **заробітна плата** – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за

<sup>253</sup>Миронов С. Страна-гулливер с зарплатами-лилипутами / С. Миронов // Аргументы и факты в Украине. – 2007. – № 2.

<sup>254</sup>ООН: 80% українців живе за межею бідності: Електронний ресурс: Режим доступу: <http://project.ukrinform.ua/news/un-80-of-ukrainians-live-below-the-poverty-line-75716>.

<sup>255</sup>Світовий Банк оновив межу бідності – \$1,9 на день: Електронний ресурс: Режим доступу: <http://uaipress.info/uk/news/show/98785>.

<sup>256</sup>Костюк В. Л. Особливості Конституції України як джерела трудового права України / В. Л. Костюк // Наукові записки. – Том 38. Юридичні науки. – К.: Видавничий дім «КМ Академія», 2005. – С. 44.

<sup>253</sup>Миронов С. Страна-гулливер с зарплатами-лилипутами / С. Миронов // Аргументы и факты в Украине. – 2007. – № 2.

<sup>254</sup>ООН: 80% українців живе за межею бідності: Електронний ресурс: Режим доступу: <http://project.ukrinform.ua/news/un-80-of-ukrainians-live-below-the-poverty-line-75716>.

<sup>255</sup>Світовий Банк оновив межу бідності – \$1,9 на день: Електронний ресурс: Режим доступу: <http://uaipress.info/uk/news/show/98785>.

<sup>256</sup>Костюк В. Л. Особливості Конституції України як джерела трудового права України / В. Л. Костюк // Наукові записки. – Том 38. Юридичні науки. – К.: Видавничий дім «КМ Академія», 2005. – С. 44.

трудоим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Окрім терміну «заробітна плата» у трудовому праві вживається термін «оплата праці». Терміни «оплата праці» і «заробітна плата» у багатьох наукових працях вживаються як синоніми, тим більше, що у трудовому законодавстві вони розглядаються як тотожні. Закон України називається «Про оплату праці», глава 7 КЗпП – «Оплата праці», але і ст. 1 Закону, і ст. 94 КЗпП дає визначення заробітної плати, а визначення оплати праці відсутнє. Деякі вчені (В. І. Прокопенко, А. Ю. Пашерстник, С. А. Міхеєв) вважають їх синонімами і не загострюють увагу на подібності або відмінності термінів. На думку Р.З. Лівшиця, вони співвідносяться як частина і ціле. Н.Б. Болотіна висловлює думку, що термін «оплата праці» більш широкий і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як термін «заробітна плата» спрямований на права працівника у трудових відносинах, на отримання грошової винагороди<sup>257</sup>.

В. М. Божко, який багато уваги присвятив дослідженню саме термінологічних аспектів оплати праці і заробітної плати, дійшов висновку, що ці терміни не співвідносяться між собою як частина і ціле та не є синонімами. На його думку, вони уособлюють явища, котрі поєднуються між собою причинно-наслідковим зв'язком. Тобто виконання роботи, передбаченої трудовим договором, спричиняє необхідність її трансформації через процес оплати праці в заробітну плату. А заробітна плата – результат цієї трансформації<sup>258</sup>.

У Трудовому кодексі Російської Федерації у новій редакції ст. 129 терміни «заробітна плата» та «оплата праці» працівників розглядаються як синоніми, хоча первісно оплата праці визначалася як система відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення роботодавцем виплат працівникам за їх працю згідно із законами, іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами, угодами і трудовими договорами. Заробітною платою, відповідно до ст. 129, визнається винагорода за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості та якості і умов виконуваної роботи, а також компенсаційні виплати (доплати та надбавки компенсаційного характеру, у тому числі за роботу в умовах, які відхиляються від нормальних, роботу в особливих кліматичних умовах та територіях із радіоактивним за-

<sup>257</sup>Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник / Н. Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2003. – С. 381.

<sup>258</sup>Божко В. М. Засади правового регулювання оплати праці: теоретичний аспект / В. М. Божко // Полтавський національний технічний університет ім. Юрія Кондратюка. – Полтава, 2011. – С. 102.

трудоим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Окрім терміну «заробітна плата» у трудовому праві вживається термін «оплата праці». Терміни «оплата праці» і «заробітна плата» у багатьох наукових працях вживаються як синоніми, тим більше, що у трудовому законодавстві вони розглядаються як тотожні. Закон України називається «Про оплату праці», глава 7 КЗпП – «Оплата праці», але і ст. 1 Закону, і ст. 94 КЗпП дає визначення заробітної плати, а визначення оплати праці відсутнє. Деякі вчені (В. І. Прокопенко, А. Ю. Пашерстник, С. А. Міхеєв) вважають їх синонімами і не загострюють увагу на подібності або відмінності термінів. На думку Р.З. Лівшиця, вони співвідносяться як частина і ціле. Н.Б. Болотіна висловлює думку, що термін «оплата праці» більш широкий і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як термін «заробітна плата» спрямований на права працівника у трудових відносинах, на отримання грошової винагороди<sup>257</sup>.

В. М. Божко, який багато уваги присвятив дослідженню саме термінологічних аспектів оплати праці і заробітної плати, дійшов висновку, що ці терміни не співвідносяться між собою як частина і ціле та не є синонімами. На його думку, вони уособлюють явища, котрі поєднуються між собою причинно-наслідковим зв'язком. Тобто виконання роботи, передбаченої трудовим договором, спричиняє необхідність її трансформації через процес оплати праці в заробітну плату. А заробітна плата – результат цієї трансформації<sup>258</sup>.

У Трудовому кодексі Російської Федерації у новій редакції ст. 129 терміни «заробітна плата» та «оплата праці» працівників розглядаються як синоніми, хоча первісно оплата праці визначалася як система відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення роботодавцем виплат працівникам за їх працю згідно із законами, іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами, угодами і трудовими договорами. Заробітною платою, відповідно до ст. 129, визнається винагорода за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості та якості і умов виконуваної роботи, а також компенсаційні виплати (доплати та надбавки компенсаційного характеру, у тому числі за роботу в умовах, які відхиляються від нормальних, роботу в особливих кліматичних умовах та територіях із радіоактивним за-

<sup>257</sup>Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник / Н. Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2003. – С. 381.

<sup>258</sup>Божко В. М. Засади правового регулювання оплати праці: теоретичний аспект / В. М. Божко // Полтавський національний технічний університет ім. Юрія Кондратюка. – Полтава, 2011. – С. 102.

брудненням, а також інші виплати компенсаційного характеру) та стимулюючі виплати (доплати та надбавки стимулюючого характеру, премії та інші заохочувальні виплати)<sup>259</sup>.

Крім того, у трудовому праві можна зустріти термін «винагорода за працю». Зазвичай, цей термін охоплює всі випадки оплати праці за цивільним та за трудовим договорами. Натомість, як вказує Я. В. Сімутіна, поняття заробітної плати містить цілий ряд ознак, які дозволяють відмежувати її від винагороди за цивільно-правовою угодою, пов'язаною із застосуванням найманої праці (наприклад, договору підряду). Зокрема, розмір заробітної плати завжди прямо чи опосередковано співвідноситься з витратами «живої праці»; вона має систематичний характер, а винагорода за цивільно-правовими угодами сплачується, як правило, одноразово як оплата кінцевого результату праці. До того ж, заробітна плата визначається на основі загальнодержавної мінімальної заробітної плати, має певну організацію та структуру, передбачені сфери її державного і договірної регулювання.<sup>260</sup>

**Таким чином, заробітну плату як правову категорію характеризують такі ознаки, як:** 1) регламентується із урахуванням актів трудового законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів на підставі трудового договору; 2) це винагорода за виконання працівником трудової функції та інших трудових обов'язків за трудовим договором; 3) її розмір залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці; 4) суб'єктами правовідносин з питань заробітної плати є працівник та роботодавець; 5) підставою для виплати заробітної плати є укладення трудового договору, розмір її визначається за наперед встановленими нормами і розцінками; 6) виплачується, переважно, у грошовому виразі; 7) не може бути меншою за встановлений у державі розмір мінімальної заробітної плати відповідно до закону; 8) виплачується, переважно, не рідше як двічі на місяць; 9) гарантована державою.

Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється. Законом України «Про оплату праці» передбачено, що колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не нижче собівартості) в тих галузях або за тими професіями, де така виплата, що еквівалентна за вартістю оплати праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, за винятком товарів,

<sup>259</sup>Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю. П. Орловського. – М.: Юрид. фирма «Контакт», «Инфра-М», 2002. – С. 294.

<sup>260</sup> Сімутіна Я. В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): монографія / Я. В. Сімутіна. – К.: Київський університет права НАН України, 2009. – С. 42.

брудненням, а також інші виплати компенсаційного характеру) та стимулюючі виплати (доплати та надбавки стимулюючого характеру, премії та інші заохочувальні виплати)<sup>259</sup>.

Крім того, у трудовому праві можна зустріти термін «винагорода за працю». Зазвичай, цей термін охоплює всі випадки оплати праці за цивільним та за трудовим договорами. Натомість, як вказує Я. В. Сімутіна, поняття заробітної плати містить цілий ряд ознак, які дозволяють відмежувати її від винагороди за цивільно-правовою угодою, пов'язаною із застосуванням найманої праці (наприклад, договору підряду). Зокрема, розмір заробітної плати завжди прямо чи опосередковано співвідноситься з витратами «живої праці»; вона має систематичний характер, а винагорода за цивільно-правовими угодами сплачується, як правило, одноразово як оплата кінцевого результату праці. До того ж, заробітна плата визначається на основі загальнодержавної мінімальної заробітної плати, має певну організацію та структуру, передбачені сфери її державного і договірної регулювання.<sup>260</sup>

**Таким чином, заробітну плату як правову категорію характеризують такі ознаки, як:** 1) регламентується із урахуванням актів трудового законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів на підставі трудового договору; 2) це винагорода за виконання працівником трудової функції та інших трудових обов'язків за трудовим договором; 3) її розмір залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці; 4) суб'єктами правовідносин з питань заробітної плати є працівник та роботодавець; 5) підставою для виплати заробітної плати є укладення трудового договору, розмір її визначається за наперед встановленими нормами і розцінками; 6) виплачується, переважно, у грошовому виразі; 7) не може бути меншою за встановлений у державі розмір мінімальної заробітної плати відповідно до закону; 8) виплачується, переважно, не рідше як двічі на місяць; 9) гарантована державою.

Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється. Законом України «Про оплату праці» передбачено, що колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не нижче собівартості) в тих галузях або за тими професіями, де така виплата, що еквівалентна за вартістю оплати праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, за винятком товарів,

<sup>259</sup>Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю. П. Орловського. – М.: Юрид. фирма «Контакт», «Инфра-М», 2002. – С. 294.

<sup>260</sup> Сімутіна Я. В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): монографія / Я. В. Сімутіна. – К.: Київський університет права НАН України, 2009. – С. 42.

перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України<sup>261</sup>. Перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою, затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 244 від 3 квітня 1993 р.<sup>262</sup>. Крім цього, заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України.

Необхідно вказати, що заробітна плата характеризується певною структурою. У ст. 2 Закону України «Про оплату праці» вона поділяється на основну, додаткову та інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

**Основна заробітна плата** – це винагорода за трудовим договором, що виплачується за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок для робітників, а також посадових окладів для службовців.

Відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 р. № 5, до фонду основної заробітної плати віднесені також суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (прибутку), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг) у випадках, коли вони є основною заробітною платою; суми авторського гонорару працівникам мистецтва, редакцій газет та журналів, телеграфного агентства, видавництва, радіо, телебачення та інших підприємств і (або) оплата їх праці, що здійснюється за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на даному підприємстві.

У різних секторах економіки у структурі заробітної плати її основна частина складає орієнтовно від 30-40%.

**Додаткова заробітна плата** – це винагорода за трудовим договором за працю, яка виплачується понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, у тому числі доплати, надбавки, премії, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені трудовим законодавством. Положення згаданої Інструкції із статистики заробітної плати відносить до додаткової заробітної плати, зокрема: надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів у розмірах, передбачених чинним законодавством, зокрема, надбавки: кваліфікованим робітникам, зайнятим на особливо відповідальних роботах, за

<sup>261</sup>Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 11 липня 2002 року № 96-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 41. – Ст. 294.

<sup>262</sup>Про затвердження переліку товарів, якими не дозволено виплачувати заробітну плату натурою: постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 року № 244 // Зібрання постанов Уряду України. – 1993. – № 9. – Ст. 183.

перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України<sup>261</sup>. Перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою, затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 244 від 3 квітня 1993 р.<sup>262</sup>. Крім цього, заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України.

Необхідно вказати, що заробітна плата характеризується певною структурою. У ст. 2 Закону України «Про оплату праці» вона поділяється на основну, додаткову та інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

**Основна заробітна плата** – це винагорода за трудовим договором, що виплачується за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок для робітників, а також посадових окладів для службовців.

Відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 р. № 5, до фонду основної заробітної плати віднесені також суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (прибутку), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг) у випадках, коли вони є основною заробітною платою; суми авторського гонорару працівникам мистецтва, редакцій газет та журналів, телеграфного агентства, видавництва, радіо, телебачення та інших підприємств і (або) оплата їх праці, що здійснюється за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на даному підприємстві.

У різних секторах економіки у структурі заробітної плати її основна частина складає орієнтовно від 30-40%.

**Додаткова заробітна плата** – це винагорода за трудовим договором за працю, яка виплачується понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, у тому числі доплати, надбавки, премії, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені трудовим законодавством. Положення згаданої Інструкції із статистики заробітної плати відносить до додаткової заробітної плати, зокрема: надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів у розмірах, передбачених чинним законодавством, зокрема, надбавки: кваліфікованим робітникам, зайнятим на особливо відповідальних роботах, за

<sup>261</sup>Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 11 липня 2002 року № 96-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 41. – Ст. 294.

<sup>262</sup>Про затвердження переліку товарів, якими не дозволено виплачувати заробітну плату натурою: постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 року № 244 // Зібрання постанов Уряду України. – 1993. – № 9. – Ст. 183.

високу кваліфікаційну майстерність; за класність водіям автомобілів, робітникам локомотивних бригад, трактористам-машиністам, робітникам провідних професій та іншим категоріям працівників тих галузей народного господарства, в яких введено такі надбавки та доплати за звання майстра і класи кваліфікації; бригадирам з числа робітників, не звільнених від основної роботи, за керівництво бригадами; персональні надбавки: керівникам, спеціалістам, службовцям за високі досягнення в праці або за виконання особливо важливих завдань на строк їх виконання; за знання іноземної мови; за суміщення професій (посад), розширення зон обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт; доплати до середнього заробітку у випадках, передбачених законодавством; за роботу у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах; за роботу в багатозмінному та безперервному режимі виробництва (включаючи доплати за роботу у вихідні дні, що є робочими днями за графіком), у нічний час; працівникам, постійно зайнятим на підземних роботах, за нормативний час пересування їх у шахті (руднику) від ствола до місця роботи і назад; інші надбавки і доплати, передбачені законодавством, тощо.

У різних секторах економіки у структурі заробітної плати додаткова складає орієнтовно до 35%.

**Інші заохочувальні та компенсаційні виплати** – це винагороди за трудовим договором, до яких належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні та інші винагороди як у грошовій, так і матеріальній формі, які виплачуються на підставі локально-правових актів. Відповідно до положень Інструкції зі статистики заробітної плати такими виплатами є, зокрема: оплата простоїв не з вини працівника; суми, що виплачуються працівникам, які перебувають у відпустці з ініціативи адміністрації з частковим збереженням заробітної плати; суми, що виплачуються працівникам, які брали участь у страйках тощо.

У різних секторах економіки у структурі заробітної плати заохочувальні та компенсаційні виплати складають орієнтовно до 25%.

Слід зауважити, що такий елемент структури заробітної плати як «інші заохочувальні та компенсаційні виплати» не відповідає правовій природі заробітної плати та дещо виходить за межі її правового регулювання, виходячи з положень КЗпП України, а тому повинен бути виключений зі структури заробітної плати.

Перспективним напрямом удосконалення структури заробітної плати є посилення саме основної заробітної плати, що зумовить посилення соціальної захищеності працівників.

високу кваліфікаційну майстерність; за класність водіям автомобілів, робітникам локомотивних бригад, трактористам-машиністам, робітникам провідних професій та іншим категоріям працівників тих галузей народного господарства, в яких введено такі надбавки та доплати за звання майстра і класи кваліфікації; бригадирам з числа робітників, не звільнених від основної роботи, за керівництво бригадами; персональні надбавки: керівникам, спеціалістам, службовцям за високі досягнення в праці або за виконання особливо важливих завдань на строк їх виконання; за знання іноземної мови; за суміщення професій (посад), розширення зон обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт; доплати до середнього заробітку у випадках, передбачених законодавством; за роботу у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах; за роботу в багатозмінному та безперервному режимі виробництва (включаючи доплати за роботу у вихідні дні, що є робочими днями за графіком), у нічний час; працівникам, постійно зайнятим на підземних роботах, за нормативний час пересування їх у шахті (руднику) від ствола до місця роботи і назад; інші надбавки і доплати, передбачені законодавством, тощо.

У різних секторах економіки у структурі заробітної плати додаткова складає орієнтовно до 35%.

**Інші заохочувальні та компенсаційні виплати** – це винагороди за трудовим договором, до яких належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні та інші винагороди як у грошовій, так і матеріальній формі, які виплачуються на підставі локально-правових актів. Відповідно до положень Інструкції зі статистики заробітної плати такими виплатами є, зокрема: оплата простоїв не з вини працівника; суми, що виплачуються працівникам, які перебувають у відпустці з ініціативи адміністрації з частковим збереженням заробітної плати; суми, що виплачуються працівникам, які брали участь у страйках тощо.

У різних секторах економіки у структурі заробітної плати заохочувальні та компенсаційні виплати складають орієнтовно до 25%.

Слід зауважити, що такий елемент структури заробітної плати як «інші заохочувальні та компенсаційні виплати» не відповідає правовій природі заробітної плати та дещо виходить за межі її правового регулювання, виходячи з положень КЗпП України, а тому повинен бути виключений зі структури заробітної плати.

Перспективним напрямом удосконалення структури заробітної плати є посилення саме основної заробітної плати, що зумовить посилення соціальної захищеності працівників.

### 5.7. Мінімальна заробітна плата та її соціально-правове значення

Характерною рисою сучасного трудового права є наявність системи соціальних гарантій працюючим. Однією із найбільш важливих і установлених державних соціальних гарантій є мінімальна заробітна плата, яка є обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників.

Правове регулювання мінімальної заробітної плати в Україні забезпечується Конституцією та КЗпП України, іншими актами трудового законодавства, актами соціального партнерства, локальними нормативними актами.

У відповідності до Закону України «Про оплату праці» (ст. 3) **мінімальна заробітна плата** – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати за роботу у надурочний час, у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, а також премії до ювілейних дат, за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, матеріальна допомога. У разі коли працівникові, який виконав місячну (годинну) норму праці, нарахована заробітна плата нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, підприємство провадить доплату до її рівня. Нормами Закону України «Про оплату праці» (ст. 10) проголошено, що розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників, або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а

### 5.7. Мінімальна заробітна плата та її соціально-правове значення

Характерною рисою сучасного трудового права є наявність системи соціальних гарантій працюючим. Однією із найбільш важливих і установлених державних соціальних гарантій є мінімальна заробітна плата, яка є обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників.

Правове регулювання мінімальної заробітної плати в Україні забезпечується Конституцією та КЗпП України, іншими актами трудового законодавства, актами соціального партнерства, локальними нормативними актами.

У відповідності до Закону України «Про оплату праці» (ст. 3) **мінімальна заробітна плата** – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати за роботу у надурочний час, у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, а також премії до ювілейних дат, за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, матеріальна допомога. У разі коли працівникові, який виконав місячну (годинну) норму праці, нарахована заробітна плата нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, підприємство провадить доплату до її рівня. Нормами Закону України «Про оплату праці» (ст. 10) проголошено, що розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників, або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а

також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості.

Доречно наголосити, що мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Практика останніх років показує, що Кабінет Міністрів України диференційовано підходить до визначення розміру мінімальної заробітної плати, допускаючи її перегляд у сторону збільшення декілька разів на рік, що за ринкових умов у цілому є виправданим.

Незважаючи на відносно стійку динаміку збільшення мінімальної заробітної плати в Україні протягом 2000–2016 р.р., в останні роки спостерігається певне її сповільнення, що зумовлено фінансово-економічними проблемами розвитку суспільства і держави. Законом України «Про Державний бюджет на 2013 рік»<sup>263</sup> (ст. 8) передбачено, що у 2013 році мінімальна заробітна плата: у місячному розмірі: з 1 січня – 1147 гривень, з 1 грудня – 1218 гривень; у погодинному розмірі: з 1 січня – 6,88 гривні, з 1 грудня – 7,3 гривні. У порівнянні з цими показниками, Закон України «Про Державний бюджет на 2014 рік»<sup>264</sup> (ст. 8) передбачає, що у 2014 році мінімальна заробітна плата у місячному розмірі становить 1218 гривень, а у погодинному розмірі – 7,3 гривні. Тобто, по суті, змін у розмірі мінімальної заробітної плати не передбачається. Подібна тенденція спостерігається у 2015 році. Зокрема, Законом України «Про Державний бюджет на 2015 рік» установлено, що у 2015 році мінімальна заробітна плата: у місячному розмірі: з 1 січня – 1218 гривень, з 1 вересня – 1378 гривень; у погодинному розмірі: з 1 січня – 7,29 гривні, з 1 вересня – 8,29 гривні (ст. 8). При цьому, якщо взяти до уваги прожитковий мінімум, то у 2015 році на одну особу він становить у розрахунку на місяць у розмірі з 1 січня 2015 року – 1176 гривень, з 1 вересня – 1330 гривень, а для основних соціальних і демографічних груп населення: дітей віком до 6 років: з 1 січня 2015 року – 1032 гривень, з 1 вересня – 1167 гривень; дітей віком від 6 до 18 років: з 1 січня 2015 року – 1286 гривень, з 1 вересня – 1455 гривень; працездатних осіб: з 1 січня 2015 року – 1218 гривень, з 1 вересня – 1378 гривень; осіб, які втратили працездатність: з 1 січня 2015 року – 949 гривень, з 1 вересня – 1074 гривні (ст. 7)<sup>265</sup>. Дещо ситуація може змінитися у 2016 році. За змістом Закону України «Про Дер-

<sup>263</sup>Про Державний бюджет на 2013 рік: Закон України від 06 грудня 2012 року № 5515-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 5–6. – Ст. 60.

<sup>264</sup>Про Державний бюджет на 2014 рік: Закон України від 16 січня 2014 року № 719-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 9 – Ст. 93.

<sup>265</sup>Про Державний бюджет на 2015 рік: Закон України від 28 грудня 2014 року № 80-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 5 – Ст. 37; Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2015 рік»: Закон України від 17 вересня 2015 № 704- VIII // Голос України від 19.09.2015, № 174.

також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості.

Доречно наголосити, що мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Практика останніх років показує, що Кабінет Міністрів України диференційовано підходить до визначення розміру мінімальної заробітної плати, допускаючи її перегляд у сторону збільшення декілька разів на рік, що за ринкових умов у цілому є виправданим.

Незважаючи на відносно стійку динаміку збільшення мінімальної заробітної плати в Україні протягом 2000–2016 р.р., в останні роки спостерігається певне її сповільнення, що зумовлено фінансово-економічними проблемами розвитку суспільства і держави. Законом України «Про Державний бюджет на 2013 рік»<sup>263</sup> (ст. 8) передбачено, що у 2013 році мінімальна заробітна плата: у місячному розмірі: з 1 січня – 1147 гривень, з 1 грудня – 1218 гривень; у погодинному розмірі: з 1 січня – 6,88 гривні, з 1 грудня – 7,3 гривні. У порівнянні з цими показниками, Закон України «Про Державний бюджет на 2014 рік»<sup>264</sup> (ст. 8) передбачає, що у 2014 році мінімальна заробітна плата у місячному розмірі становить 1218 гривень, а у погодинному розмірі – 7,3 гривні. Тобто, по суті, змін у розмірі мінімальної заробітної плати не передбачається. Подібна тенденція спостерігається у 2015 році. Зокрема, Законом України «Про Державний бюджет на 2015 рік» установлено, що у 2015 році мінімальна заробітна плата: у місячному розмірі: з 1 січня – 1218 гривень, з 1 вересня – 1378 гривень; у погодинному розмірі: з 1 січня – 7,29 гривні, з 1 вересня – 8,29 гривні (ст. 8). При цьому, якщо взяти до уваги прожитковий мінімум, то у 2015 році на одну особу він становить у розрахунку на місяць у розмірі з 1 січня 2015 року – 1176 гривень, з 1 вересня – 1330 гривень, а для основних соціальних і демографічних груп населення: дітей віком до 6 років: з 1 січня 2015 року – 1032 гривень, з 1 вересня – 1167 гривень; дітей віком від 6 до 18 років: з 1 січня 2015 року – 1286 гривень, з 1 вересня – 1455 гривень; працездатних осіб: з 1 січня 2015 року – 1218 гривень, з 1 вересня – 1378 гривень; осіб, які втратили працездатність: з 1 січня 2015 року – 949 гривень, з 1 вересня – 1074 гривні (ст. 7)<sup>265</sup>. Дещо ситуація може змінитися у 2016 році. За змістом Закону України «Про Дер-

<sup>263</sup>Про Державний бюджет на 2013 рік: Закон України від 06 грудня 2012 року № 5515-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 5–6. – Ст. 60.

<sup>264</sup>Про Державний бюджет на 2014 рік: Закон України від 16 січня 2014 року № 719-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 9 – Ст. 93.

<sup>265</sup>Про Державний бюджет на 2015 рік: Закон України від 28 грудня 2014 року № 80-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 5 – Ст. 37; Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2015 рік»: Закон України від 17 вересня 2015 № 704- VIII // Голос України від 19.09.2015, № 174.



жавний бюджет на 2016 рік»<sup>266</sup> передбачено установити, у 2016 році мінімальну заробітну плату: у місячному розмірі: з 1 січня – 1378 гривень, з 1 травня – 1450 гривень, з 1 грудня – 1550 гривень; у погодинному розмірі: з 1 січня – 8,29 гривні, з 1 травня – 8,69 гривні, з 1 грудня – 9,29 гривні (ст. 8). У той же час, у 2016 році прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць встановлено у розмірі: з 1 січня 2016 року – 1330 гривень, з 1 травня – 1399 гривень, з 1 грудня – 1496 гривень, а для основних соціальних і демографічних груп населення: дітей віком до 6 років: з 1 січня 2016 року – 1167 гривень, з 1 травня – 1228 гривень, з 1 грудня – 1313 гривень; дітей віком від 6 до 18 років: з 1 січня 2016 року – 1455 гривень, з 1 травня – 1531 гривня, з 1 грудня – 1637 гривень; працездатних осіб: з 1 січня 2016 року – 1378 гривень, з 1 травня – 1450 гривень, з 1 грудня – 1550 гривень; осіб, які втратили працездатність: з 1 січня 2016 року – 1074 гривні, з 1 травня – 1130 гривень, з 1 грудня – 1208 гривень (ст. 7).

Очевидно, що така ситуація продиктована наслідками фінансово-економічної кризи, однак, ураховуючи стан розвитку суспільства і держави, видається необхідним поступове збільшення мінімальної заробітної плати, що дозволить посилити її економічну і соціальну складові. Принагідно зауважити, що якщо взяти до уваги досвід держав-членів ЄС, то показники мінімальної заробітної плати лежать у площині механізмів соціального партнерства працівників, роботодавців та держави. Дослідження розмірів мінімальних заробітних плат за законодавством окремих держав-членів ЄС показує відсутність єдиних підходів до їх розмірів. Як правило, цей розмір визначається, виходячи із реального стану ринку праці та розвитку економіки, і складає від 100 до 2,0 тис. євро. Зокрема: Болгарія – 184 євро; Румунія – 218 євро; Литва – 300 євро; Чехія – 322 євро; Латвія – 360 євро; Словаччина – 380 євро; Естонія – 390 євро; Хорватія – 396 євро; Польщі – 410 євро; Португалія – 589 євро; Греція – 683 євро; Мальта – 720 євро; Іспанія – 756 євро; Словенія – 790 євро; Велика Британія – 1379 євро; Франція – 1458 євро; Німеччина – 1473 євро; Бельгія, Нідерланди – 1502 євро, Люксембург – 1923 євро<sup>267</sup>.

Слід зауважити, що незважаючи на очевидні проблеми фінансово-економічного розвитку останніх років, все ж соціальні орієнтири розвитку держави вказують на потребу підвищення рівня мінімальної заробітної плати як складової економічного і соціального благополуччя працюючих. Однак, перегляд розмірів мінімальної заробітної плати має провадитись досить виважено, враховуючи стан і динаміку розвитку

<sup>266</sup> Про Державний бюджет на 2016 рік: Закон України від 25 грудня 2015 року № 928-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – №5 – Ст.54.

<sup>267</sup> За даними Євростату // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://tsn.ua/groshi/yaki-minimalni-zarplati-otrimuyut-u-yevrosoyuzi-412012.html>

жавний бюджет на 2016 рік»<sup>266</sup> передбачено установити, у 2016 році мінімальну заробітну плату: у місячному розмірі: з 1 січня – 1378 гривень, з 1 травня – 1450 гривень, з 1 грудня – 1550 гривень; у погодинному розмірі: з 1 січня – 8,29 гривні, з 1 травня – 8,69 гривні, з 1 грудня – 9,29 гривні (ст. 8). У той же час, у 2016 році прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць встановлено у розмірі: з 1 січня 2016 року – 1330 гривень, з 1 травня – 1399 гривень, з 1 грудня – 1496 гривень, а для основних соціальних і демографічних груп населення: дітей віком до 6 років: з 1 січня 2016 року – 1167 гривень, з 1 травня – 1228 гривень, з 1 грудня – 1313 гривень; дітей віком від 6 до 18 років: з 1 січня 2016 року – 1455 гривень, з 1 травня – 1531 гривня, з 1 грудня – 1637 гривень; працездатних осіб: з 1 січня 2016 року – 1378 гривень, з 1 травня – 1450 гривень, з 1 грудня – 1550 гривень; осіб, які втратили працездатність: з 1 січня 2016 року – 1074 гривні, з 1 травня – 1130 гривень, з 1 грудня – 1208 гривень (ст. 7).

Очевидно, що така ситуація продиктована наслідками фінансово-економічної кризи, однак, ураховуючи стан розвитку суспільства і держави, видається необхідним поступове збільшення мінімальної заробітної плати, що дозволить посилити її економічну і соціальну складові. Принагідно зауважити, що якщо взяти до уваги досвід держав-членів ЄС, то показники мінімальної заробітної плати лежать у площині механізмів соціального партнерства працівників, роботодавців та держави. Дослідження розмірів мінімальних заробітних плат за законодавством окремих держав-членів ЄС показує відсутність єдиних підходів до їх розмірів. Як правило, цей розмір визначається, виходячи із реального стану ринку праці та розвитку економіки, і складає від 100 до 2,0 тис. євро. Зокрема: Болгарія – 184 євро; Румунія – 218 євро; Литва – 300 євро; Чехія – 322 євро; Латвія – 360 євро; Словаччина – 380 євро; Естонія – 390 євро; Хорватія – 396 євро; Польщі – 410 євро; Португалія – 589 євро; Греція – 683 євро; Мальта – 720 євро; Іспанія – 756 євро; Словенія – 790 євро; Велика Британія – 1379 євро; Франція – 1458 євро; Німеччина – 1473 євро; Бельгія, Нідерланди – 1502 євро, Люксембург – 1923 євро<sup>267</sup>.

Слід зауважити, що незважаючи на очевидні проблеми фінансово-економічного розвитку останніх років, все ж соціальні орієнтири розвитку держави вказують на потребу підвищення рівня мінімальної заробітної плати як складової економічного і соціального благополуччя працюючих. Однак, перегляд розмірів мінімальної заробітної плати має провадитись досить виважено, враховуючи стан і динаміку розвитку

<sup>266</sup> Про Державний бюджет на 2016 рік: Закон України від 25 грудня 2015 року № 928-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – №5 – Ст.54.

<sup>267</sup> За даними Євростату // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://tsn.ua/groshi/yaki-minimalni-zarplati-otrimuyut-u-yevrosoyuzi-412012.html>

суспільства і держави. Із зростанням мінімальної заробітної плати, крім позитивних наслідків, пов'язана низка проблемних моментів, зокрема: як правило, різке підвищення її розміру негативно впливає на рівень зайнятості; деструктивний вплив можуть відчувати суб'єкти малого підприємництва з високою питомою вагою трудових витрат у виробництві; існує висока ймовірність скорочення витрат роботодавців на професійне навчання працюючих; уповільнення створення нових робочих місць; стимулювання тонізації ринку праці; існує висока ймовірність виникнення (збільшення там, де є) заборгованості із заробітної плати. Водночас, перегляд мінімальної заробітної плати в сторону збільшення є більш конструктивним кроком, враховуючи її соціально-економічне значення, оскільки, вона: 1) є важливою і ключовою соціальною гарантією працюючих; 2) посилює економічну вмотивованість працюючих за трудовим договором; 3) спрямовується на забезпечення гідного рівня життя працюючим; 4) посилює соціальну захищеність працюючих; 5) сприяє розвитку конкуренції на ринку праці; 6) посилює роль стимулюючої функції заробітної плати, враховуючи те, що тарифна ставка першого розряду, посадовий оклад прив'язані до розміру мінімальної заробітної плати (ст. 6 Закону України «Про оплату праці»).

Подальший процес просування по шляху подолання наслідків фінансово-економічної кризи має передбачати якісний механізм перегляду мінімальної заробітної плати в сторону збільшення.

### 5.8. Право працівника на оплату праці та його захист

За трудовим договором працівнику гарантується право на отримання заробітної плати (оплати праці) за виконану трудову функцію та інші трудові обов'язки (ст. 21 КЗпП України). Реалізація, гарантування, правова охорона цього права провадяться відповідно до Конституції та інших актів трудового законодавства України, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів.

За змістом Конституції України працівнику гарантується встановлення права на заробітну плату не нижчу від визначеної законом (ч. 4 ст. 43), а також права на своєчасне отримання винагороди за працю (заробітної плати) (ч. 7 ст. 43). Як відомо, розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством, причин, які мали місце з вини працівника.

Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної

суспільства і держави. Із зростанням мінімальної заробітної плати, крім позитивних наслідків, пов'язана низка проблемних моментів, зокрема: як правило, різке підвищення її розміру негативно впливає на рівень зайнятості; деструктивний вплив можуть відчувати суб'єкти малого підприємництва з високою питомою вагою трудових витрат у виробництві; існує висока ймовірність скорочення витрат роботодавців на професійне навчання працюючих; уповільнення створення нових робочих місць; стимулювання тонізації ринку праці; існує висока ймовірність виникнення (збільшення там, де є) заборгованості із заробітної плати. Водночас, перегляд мінімальної заробітної плати в сторону збільшення є більш конструктивним кроком, враховуючи її соціально-економічне значення, оскільки, вона: 1) є важливою і ключовою соціальною гарантією працюючих; 2) посилює економічну вмотивованість працюючих за трудовим договором; 3) спрямовується на забезпечення гідного рівня життя працюючим; 4) посилює соціальну захищеність працюючих; 5) сприяє розвитку конкуренції на ринку праці; 6) посилює роль стимулюючої функції заробітної плати, враховуючи те, що тарифна ставка першого розряду, посадовий оклад прив'язані до розміру мінімальної заробітної плати (ст. 6 Закону України «Про оплату праці»).

Подальший процес просування по шляху подолання наслідків фінансово-економічної кризи має передбачати якісний механізм перегляду мінімальної заробітної плати в сторону збільшення.

### 5.8. Право працівника на оплату праці та його захист

За трудовим договором працівнику гарантується право на отримання заробітної плати (оплати праці) за виконану трудову функцію та інші трудові обов'язки (ст. 21 КЗпП України). Реалізація, гарантування, правова охорона цього права провадяться відповідно до Конституції та інших актів трудового законодавства України, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів.

За змістом Конституції України працівнику гарантується встановлення права на заробітну плату не нижчу від визначеної законом (ч. 4 ст. 43), а також права на своєчасне отримання винагороди за працю (заробітної плати) (ч. 7 ст. 43). Як відомо, розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством, причин, які мали місце з вини працівника.

Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної

належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання. Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами. При цьому 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.

Заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України. Водночас, 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 оплати праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України<sup>268</sup>. У зв'язку з цим слід зазначити, що забороняється виплата заробітної плати у вигляді зброї, боєприпасів та іншої продукції військового призначення, що випускається підприємствами оборонної промисловості. Також цією Постановою забороняється виплата у вигляді: продукції, що має стратегічне значення за переліком, що визначається актами законодавства; вибухонебезпечних та отруйних речовин, наркотичних засобів; товарів виробничо-технічного призначення; нафти й нафтопродуктів; продукції хімічної промисловості, мінеральних добрив; продукції целюлозно-паперової промисловості; будівельних матеріалів та виробів з них; лісоматеріалів (крім матеріалів, одержаних під час лісозаготівель); товарів медичної, фармацевтичної та мікробіологічної промисловості; благородних металів і коштовного каміння, виробів з них; усіх видів алкогольних напоїв, включаючи спирт і виноматеріали; непродовольчих товарів народного споживання; продовольчих товарів народного споживання промислової переробки, крім цукру, призначеного для розрахунків із сільськогосподарськими підприємствами і насінневими заводами та водіями автотранспортних організацій, працівниками залізничного транспорту, які забезпечують перевезення цукрових буряків; продукції переробки ефіроолійних культур, крім олії рослинної, призначеної для розрахунків з працівниками сільськогосподарських підпри-

<sup>268</sup>Перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою: Постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 року № 244 // ЗПУ. – 1993. – № 9. – Ст. 183.

належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання. Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами. При цьому 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.

Заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України. Водночас, 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 оплати праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України<sup>268</sup>. У зв'язку з цим слід зазначити, що забороняється виплата заробітної плати у вигляді зброї, боєприпасів та іншої продукції військового призначення, що випускається підприємствами оборонної промисловості. Також цією Постановою забороняється виплата у вигляді: продукції, що має стратегічне значення за переліком, що визначається актами законодавства; вибухонебезпечних та отруйних речовин, наркотичних засобів; товарів виробничо-технічного призначення; нафти й нафтопродуктів; продукції хімічної промисловості, мінеральних добрив; продукції целюлозно-паперової промисловості; будівельних матеріалів та виробів з них; лісоматеріалів (крім матеріалів, одержаних під час лісозаготівель); товарів медичної, фармацевтичної та мікробіологічної промисловості; благородних металів і коштовного каміння, виробів з них; усіх видів алкогольних напоїв, включаючи спирт і виноматеріали; непродовольчих товарів народного споживання; продовольчих товарів народного споживання промислової переробки, крім цукру, призначеного для розрахунків із сільськогосподарськими підприємствами і насінневими заводами та водіями автотранспортних організацій, працівниками залізничного транспорту, які забезпечують перевезення цукрових буряків; продукції переробки ефіроолійних культур, крім олії рослинної, призначеної для розрахунків з працівниками сільськогосподарських підпри-

<sup>268</sup>Перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою: Постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 року № 244 // ЗПУ. – 1993. – № 9. – Ст. 183.

емств; коконів шовкопряду; махорки, тютюну і тютюнових виробів; продукції звірівництва, хутра; вовни (сировини); шкіри та шкірсировини; сировини льону, конопель, бавовни для текстильної промисловості; лікарських рослин, рицин, хмелю, маку; коренеплодів цукрових буряків і продукції їх переробки; продукції насінництва; продукції бджільництва, крім меду; племінного поголів'я тварин.

Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників про виплату заробітної плати. При кожній виплаті заробітної плати він повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці: а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат; б) розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати; в) сума заробітної плати, що належить до виплати (ст. 110 КЗпП України).

КЗпП України (ст. 115) встановлює, що 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. Крім того, у разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Слід також зауважити, що розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника. Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки. Разом з тим, при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок (ст. 116 КЗпП України).

Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи. Забороняється провадити виплату заробітної плати у магазинах роздрібної торгів-

емств; коконів шовкопряду; махорки, тютюну і тютюнових виробів; продукції звірівництва, хутра; вовни (сировини); шкіри та шкірсировини; сировини льону, конопель, бавовни для текстильної промисловості; лікарських рослин, рицин, хмелю, маку; коренеплодів цукрових буряків і продукції їх переробки; продукції насінництва; продукції бджільництва, крім меду; племінного поголів'я тварин.

Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників про виплату заробітної плати. При кожній виплаті заробітної плати він повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці: а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат; б) розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати; в) сума заробітної плати, що належить до виплати (ст. 110 КЗпП України).

КЗпП України (ст. 115) встановлює, що 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. Крім того, у разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Слід також зауважити, що розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника. Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки. Разом з тим, при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок (ст. 116 КЗпП України).

Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи. Забороняється провадити виплату заробітної плати у магазинах роздрібної торгів-

влі, питних і розважальних закладах, за винятком тих випадків, коли заробітна плата виплачується працюючим у цих закладах особам. За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок власника або уповноваженого ним органу. Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

Законом забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством. Також забороняються відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма сплата працівником роботодавцю чи будь-якому посередникові за одержання або збереження роботи.

Доречно наголосити, що у разі банкрутства підприємства чи ліквідації його у судовому порядку зобов'язання перед працівниками такого підприємства щодо заробітної плати, яку вони повинні одержати за працю (роботу, послуги), виконану у період, що передував банкрутству чи ліквідації підприємства, виконуються відповідно до законодавства про банкрутство. Нове положення Європейської соціальної хартії (переглянутої) стосовно права всіх працівників на захист своїх інтересів у випадку банкрутства роботодавця (ст. 25) у сучасних умовах економічного та соціального розвитку України набуває суттєвого значення. Дана стаття внесена до переглянутої Хартії відповідно до Конвенції МОП про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 173 та Директиви 80/987/ЄС про захист працівників при неплатоспроможності роботодавця. Застосування даних положень у правовому полі України має свої особливості, а саме: виконання зобов'язань державою повинно поєднувати два механізми захисту прав працівників – створення гарантійного фонду та визначення першочерговості виплат.

Слід зауважити, що КЗпП не включив до системи основних державних гарантій щодо оплати праці працівників забезпечення отримання ними заробітної плати у випадку припинення діяльності роботодавця та його неплатоспроможності, не визначив розмір та порядок виплати коштів. Тому окремі науковці пропонують систему правових та економічних норм щодо захисту прав працівників при неплатоспроможності роботодавця. Слушною є пропозиція В. В. Лазора щодо чіткого визначення кола відносин, пов'язаних із відшкодуванням моральної шкоди за допомогою виплати вихідної допомоги, коли моральна шкода полягає у реальній втраті можливостей потерпілого повноцінно жити внаслідок

влі, питних і розважальних закладах, за винятком тих випадків, коли заробітна плата виплачується працюючим у цих закладах особам. За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок власника або уповноваженого ним органу. Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

Законом забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством. Також забороняються відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма сплата працівником роботодавцю чи будь-якому посередникові за одержання або збереження роботи.

Доречно наголосити, що у разі банкрутства підприємства чи ліквідації його у судовому порядку зобов'язання перед працівниками такого підприємства щодо заробітної плати, яку вони повинні одержати за працю (роботу, послуги), виконану у період, що передував банкрутству чи ліквідації підприємства, виконуються відповідно до законодавства про банкрутство. Нове положення Європейської соціальної хартії (переглянутої) стосовно права всіх працівників на захист своїх інтересів у випадку банкрутства роботодавця (ст. 25) у сучасних умовах економічного та соціального розвитку України набуває суттєвого значення. Дана стаття внесена до переглянутої Хартії відповідно до Конвенції МОП про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 173 та Директиви 80/987/ЄС про захист працівників при неплатоспроможності роботодавця. Застосування даних положень у правовому полі України має свої особливості, а саме: виконання зобов'язань державою повинно поєднувати два механізми захисту прав працівників – створення гарантійного фонду та визначення першочерговості виплат.

Слід зауважити, що КЗпП не включив до системи основних державних гарантій щодо оплати праці працівників забезпечення отримання ними заробітної плати у випадку припинення діяльності роботодавця та його неплатоспроможності, не визначив розмір та порядок виплати коштів. Тому окремі науковці пропонують систему правових та економічних норм щодо захисту прав працівників при неплатоспроможності роботодавця. Слушною є пропозиція В. В. Лазора щодо чіткого визначення кола відносин, пов'язаних із відшкодуванням моральної шкоди за допомогою виплати вихідної допомоги, коли моральна шкода полягає у реальній втраті можливостей потерпілого повноцінно жити внаслідок

звільнення у зв'язку з банкрутством. Т. Постригань пропонує, крім гарантійних установ, створення комплексу компенсаційних форм, контрольних заходів тощо. Крім того, відповідно до п. 16 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про банкрутство» від 18.12.2009 р. № 15 вимоги кредиторів щодо виплати заборгованості із заробітної плати працівникам боржника впливають з трудових правовідносин сторін. Кредиторами є особи, з якими боржник уклав трудовий договір, а підставою для цих вимог є порушення роботодавцем своїх зобов'язань за трудовим договором щодо оплати праці. Склад та розмір вимог за заробітною платою у справі про банкрутство мають визначатися відповідно до положень Закону України «Про оплату праці», ці вимоги мають бути визначені кредиторами виключно у грошовому виразі незалежно від форми виплати заробітної плати. При укладанні працівником трудового договору (контракту) власник або уповноважений ним орган доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни. При кожній виплаті заробітної плати власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці: а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат; б) розміри і підстави відрахувань із заробітної плати; в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

На практиці майже на кожному підприємстві, установі, організації є відхилення від встановлених норм, які вимагають відповідного правового регулювання оплати праці. Закон України «Про оплату праці» (ст. 12) перераховує ці норми та гарантії, які є мінімальними державними гарантіями. До виплат на користь працівників, мінімальні розміри яких встановлюються КЗпП та іншими актами законодавства, належать норми оплати праці: у надурочний час (ст. 106 КЗпП); у святкові, неробочі та вихідні дні (ст. 107 КЗпП); у нічний час (ст. 108 КЗпП); за час простою, який мав місце не з вини працівника (ст. 113 КЗпП); при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника (ст. 112 КЗпП); працівників молодше від 18 років при скороченій тривалості робочого часу (ст. 194 КЗпП) тощо.

Певні особливості має порядок виплати заробітної плати у разі припинення трудового договору з працівником. Так, у разі припинення трудового договору з працівником виплата всіх сум, що належать йому від роботодавця, провадиться в день звільнення. Якщо у цей день пра-

звільнення у зв'язку з банкрутством. Т. Постригань пропонує, крім гарантійних установ, створення комплексу компенсаційних форм, контрольних заходів тощо. Крім того, відповідно до п. 16 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про банкрутство» від 18.12.2009 р. № 15 вимоги кредиторів щодо виплати заборгованості із заробітної плати працівникам боржника впливають з трудових правовідносин сторін. Кредиторами є особи, з якими боржник уклав трудовий договір, а підставою для цих вимог є порушення роботодавцем своїх зобов'язань за трудовим договором щодо оплати праці. Склад та розмір вимог за заробітною платою у справі про банкрутство мають визначатися відповідно до положень Закону України «Про оплату праці», ці вимоги мають бути визначені кредиторами виключно у грошовому виразі незалежно від форми виплати заробітної плати. При укладанні працівником трудового договору (контракту) власник або уповноважений ним орган доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни. При кожній виплаті заробітної плати власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці: а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат; б) розміри і підстави відрахувань із заробітної плати; в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

На практиці майже на кожному підприємстві, установі, організації є відхилення від встановлених норм, які вимагають відповідного правового регулювання оплати праці. Закон України «Про оплату праці» (ст. 12) перераховує ці норми та гарантії, які є мінімальними державними гарантіями. До виплат на користь працівників, мінімальні розміри яких встановлюються КЗпП та іншими актами законодавства, належать норми оплати праці: у надурочний час (ст. 106 КЗпП); у святкові, неробочі та вихідні дні (ст. 107 КЗпП); у нічний час (ст. 108 КЗпП); за час простою, який мав місце не з вини працівника (ст. 113 КЗпП); при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника (ст. 112 КЗпП); працівників молодше від 18 років при скороченій тривалості робочого часу (ст. 194 КЗпП) тощо.

Певні особливості має порядок виплати заробітної плати у разі припинення трудового договору з працівником. Так, у разі припинення трудового договору з працівником виплата всіх сум, що належать йому від роботодавця, провадиться в день звільнення. Якщо у цей день пра-

цівник не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, роботодавець повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, роботодавець у будь-якому випадку повинен у встановлений строк виплатити не оспорювану ним суму. Крім того, закон встановлює юридичну відповідальність роботодавця за затримку у виплаті заробітної плати у разі припинення трудового договору з працівником. Так, у разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у встановлені строки, при відсутності спору про їх розмір роботодавець повинен виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. Однак, при наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

Важливим напрямком державного регулювання оплати праці є забезпечення права всіх працівників на своєчасне отримання заробітної плати, а також її недоторканості шляхом обмеження переліку підстав та розмірів відрахувань із заробітної плати за розпорядженням роботодавця.

**Відрахування із зарплати** – це ті відрахування із заробітної плати працівника, які можуть здійснюватися за розпорядженням роботодавця або за рішенням суду. Якщо здійснюються відрахування на підставі заяви самого працівника, то такі відрахування не обмежуються ні розміром, ні випадками.

Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, можуть провадитись за наказом (розпорядженням) роботодавця (ст. 127 КЗпП): 1) для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування; 2) при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за не відроблені дні відпустки. Відрахування за ці дні не провадяться, якщо працівник звільняється з роботи з підстав, зазначених у пунктах 3, 5, 6 статті 36 і пунктах 1, 2 і 5 статті 40 КЗпП України, а також при направленні на навчання та в зв'язку з переходом на пенсію; 3) при відшкодуванні шкоди,

цівник не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, роботодавець повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, роботодавець у будь-якому випадку повинен у встановлений строк виплатити не оспорювану ним суму. Крім того, закон встановлює юридичну відповідальність роботодавця за затримку у виплаті заробітної плати у разі припинення трудового договору з працівником. Так, у разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у встановлені строки, при відсутності спору про їх розмір роботодавець повинен виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. Однак, при наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

Важливим напрямком державного регулювання оплати праці є забезпечення права всіх працівників на своєчасне отримання заробітної плати, а також її недоторканості шляхом обмеження переліку підстав та розмірів відрахувань із заробітної плати за розпорядженням роботодавця.

**Відрахування із зарплати** – це ті відрахування із заробітної плати працівника, які можуть здійснюватися за розпорядженням роботодавця або за рішенням суду. Якщо здійснюються відрахування на підставі заяви самого працівника, то такі відрахування не обмежуються ні розміром, ні випадками.

Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, можуть провадитись за наказом (розпорядженням) роботодавця (ст. 127 КЗпП): 1) для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування; 2) при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за не відроблені дні відпустки. Відрахування за ці дні не провадяться, якщо працівник звільняється з роботи з підстав, зазначених у пунктах 3, 5, 6 статті 36 і пунктах 1, 2 і 5 статті 40 КЗпП України, а також при направленні на навчання та в зв'язку з переходом на пенсію; 3) при відшкодуванні шкоди,

завданої з вини працівника роботодавцю (підприємству, установі, організації). Також встановлюючи перелік таких випадків, законодавець одночасно передбачив строки, протягом яких можуть здійснюватися такі відрахування. Якщо відрахування проведені з порушенням строків, зазначених у законі, то за позовом працівника, навіть за наявності підстав для таких відрахувань, відрахування із заробітної плати повинні бути повернуті працівнику.

У випадках неповернення виданого авансу в рахунок зарплати сум, зайво виплачених внаслідок арифметичної помилки, невитраченого і своєчасно неповерненого авансу на відрядження та інших виплат, роботодавець може стягнути ці суми не пізніше одного місяця з моменту, встановленого для повернення авансу чи заборгованості або виплати неправильно обчисленої суми (ст. 127 КЗпП). Так, для повернення авансу, отриманого на відрядження і невикористаного, встановлено три дні після завершення відрядження. Після закінчення третього дня власнику надається один місяць стягнути ці суми із зарплати працівника своїм розпорядженням.

При звільненні працівника до закінчення того робочого часу, за який працівник одержав відпустку, дозволяється зробити відрахування із заробітної плати за невідпрацьовані дні відпустки. Не допускається відрахування, якщо працівник звільняється з роботи за п. 3, 5, 6 ст. 36 та за п. 1, 2, 5 ст. 40 КЗпП України.

Всі зазначені підстави звільнення не обумовлені винними діями працівника. Такі відрахування проводяться при проведенні розрахунку з вивільнюваним працівником. Із заробітної плати працівника можуть проводитися відрахування на підставі розпорядження роботодавця при заподіянні працівником шкоди підприємству, установі, організації, при якій настає обмежена матеріальна відповідальність працівника. В такому випадку роботодавець зобов'язаний видати розпорядження чи наказ протягом 2-х тижнів з моменту виявлення шкоди, а відрахування провести не раніше 7 днів з моменту видачі наказу чи розпорядження. На підставі рішень суду відрахування із зарплати можуть проводитися при наявності будь-якого виконавчого листа протягом всього строку до погашення заборгованості.

Крім цього, обмежено розміри відрахувань з кожної заробітної плати (ст. 128 КЗпП). При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір всіх відрахувань не може перевищувати 20% виплати. При наявності декількох виконавчих листів чи інших підстав для відрахувань цей розмір може бути збільшений до 50% і лише при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей або при перечисленні відрахувань при відбуванні виправно-трудових робіт цей розмір може перевищувати 50%.

завданої з вини працівника роботодавцю (підприємству, установі, організації). Також встановлюючи перелік таких випадків, законодавець одночасно передбачив строки, протягом яких можуть здійснюватися такі відрахування. Якщо відрахування проведені з порушенням строків, зазначених у законі, то за позовом працівника, навіть за наявності підстав для таких відрахувань, відрахування із заробітної плати повинні бути повернуті працівнику.

У випадках неповернення виданого авансу в рахунок зарплати сум, зайво виплачених внаслідок арифметичної помилки, невитраченого і своєчасно неповерненого авансу на відрядження та інших виплат, роботодавець може стягнути ці суми не пізніше одного місяця з моменту, встановленого для повернення авансу чи заборгованості або виплати неправильно обчисленої суми (ст. 127 КЗпП). Так, для повернення авансу, отриманого на відрядження і невикористаного, встановлено три дні після завершення відрядження. Після закінчення третього дня власнику надається один місяць стягнути ці суми із зарплати працівника своїм розпорядженням.

При звільненні працівника до закінчення того робочого часу, за який працівник одержав відпустку, дозволяється зробити відрахування із заробітної плати за невідпрацьовані дні відпустки. Не допускається відрахування, якщо працівник звільняється з роботи за п. 3, 5, 6 ст. 36 та за п. 1, 2, 5 ст. 40 КЗпП України.

Всі зазначені підстави звільнення не обумовлені винними діями працівника. Такі відрахування проводяться при проведенні розрахунку з вивільнюваним працівником. Із заробітної плати працівника можуть проводитися відрахування на підставі розпорядження роботодавця при заподіянні працівником шкоди підприємству, установі, організації, при якій настає обмежена матеріальна відповідальність працівника. В такому випадку роботодавець зобов'язаний видати розпорядження чи наказ протягом 2-х тижнів з моменту виявлення шкоди, а відрахування провести не раніше 7 днів з моменту видачі наказу чи розпорядження. На підставі рішень суду відрахування із зарплати можуть проводитися при наявності будь-якого виконавчого листа протягом всього строку до погашення заборгованості.

Крім цього, обмежено розміри відрахувань з кожної заробітної плати (ст. 128 КЗпП). При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір всіх відрахувань не може перевищувати 20% виплати. При наявності декількох виконавчих листів чи інших підстав для відрахувань цей розмір може бути збільшений до 50% і лише при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей або при перечисленні відрахувань при відбуванні виправно-трудових робіт цей розмір може перевищувати 50%.



До недавнього часу законодавство передбачало лише відповідальність за затримку розрахунку при звільненні працівника з роботи. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівнику середній заробіток за всі дні не проведеного розрахунку (затримки) аж до дня вирішення спору судом.

Порівняно новими явищами в законодавстві є спроба індексувати і компенсувати працівнику витрати у зв'язку із затримкою зарплати. Така індексація проводиться на підставі Закону України «Про індексацію грошових доходів населення»<sup>269</sup>.

**Індексація** – це встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами механізм підвищення грошових доходів громадян, який дає можливість частково або повністю відшкодувати їм дорожчання споживчих товарів і послуг. Індексація проводиться у разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації в розмірі 101%. Згідно зі ст. 5 вищезазначеного Закону індексації підлягають грошові доходи громадян, що не перевищують прожиткового мінімуму (для працюючих – за основним місцем роботи). При цьому обчислення індексу споживчих цін для індексації грошових доходів населення провадиться наростаючим підсумком. Для проведення подальшої індексації грошових доходів населення обчислення індексу споживчих цін починається за місяцем, у якому індекс споживчих цін перевищив поріг індексації. При цьому підвищення грошових доходів населення у зв'язку з індексацією здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, у якому опубліковано індекс споживчих цін. У разі виникнення зазначених вище обставин, у встановленому законом порядку здійснюється перегляд розмірів: заробітної плати; пенсій; державної соціальної допомоги; стипендій, що виплачуються студентам державних та комунальних вищих навчальних закладів.

Перегляд розмірів державних соціальних гарантій та гарантій оплати праці здійснюється уповноваженими на це органами протягом місяця, в якому виникли підстави для перегляду.

Отже, індексація є компенсування частини грошових втрат у зв'язку з підвищенням цін. Цілком справедливо, що у разі затримки виплати заробітної плати (доходу) роботодавець повинен нараховувати компенсацію відповідно до Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати»<sup>270</sup>. Згідно з цим Законом (ст. 2) компенсація громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати провадиться у разі затримки на один і більше

<sup>269</sup>Про індексацію доходів громадян: Закон України від 6 лютого 2003 року № 491-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 15. – Ст. 111.

<sup>270</sup>Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19 жовтня 2000 року № 2050-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 49. – Ст. 422.

До недавнього часу законодавство передбачало лише відповідальність за затримку розрахунку при звільненні працівника з роботи. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівнику середній заробіток за всі дні не проведеного розрахунку (затримки) аж до дня вирішення спору судом.

Порівняно новими явищами в законодавстві є спроба індексувати і компенсувати працівнику витрати у зв'язку із затримкою зарплати. Така індексація проводиться на підставі Закону України «Про індексацію грошових доходів населення»<sup>269</sup>.

**Індексація** – це встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами механізм підвищення грошових доходів громадян, який дає можливість частково або повністю відшкодувати їм дорожчання споживчих товарів і послуг. Індексація проводиться у разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації в розмірі 101%. Згідно зі ст. 5 вищезазначеного Закону індексації підлягають грошові доходи громадян, що не перевищують прожиткового мінімуму (для працюючих – за основним місцем роботи). При цьому обчислення індексу споживчих цін для індексації грошових доходів населення провадиться наростаючим підсумком. Для проведення подальшої індексації грошових доходів населення обчислення індексу споживчих цін починається за місяцем, у якому індекс споживчих цін перевищив поріг індексації. При цьому підвищення грошових доходів населення у зв'язку з індексацією здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, у якому опубліковано індекс споживчих цін. У разі виникнення зазначених вище обставин, у встановленому законом порядку здійснюється перегляд розмірів: заробітної плати; пенсій; державної соціальної допомоги; стипендій, що виплачуються студентам державних та комунальних вищих навчальних закладів.

Перегляд розмірів державних соціальних гарантій та гарантій оплати праці здійснюється уповноваженими на це органами протягом місяця, в якому виникли підстави для перегляду.

Отже, індексація є компенсування частини грошових втрат у зв'язку з підвищенням цін. Цілком справедливо, що у разі затримки виплати заробітної плати (доходу) роботодавець повинен нараховувати компенсацію відповідно до Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати»<sup>270</sup>. Згідно з цим Законом (ст. 2) компенсація громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати провадиться у разі затримки на один і більше

<sup>269</sup>Про індексацію доходів громадян: Закон України від 6 лютого 2003 року № 491-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 15. – Ст. 111.

<sup>270</sup>Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19 жовтня 2000 року № 2050-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 49. – Ст. 422.

календарних місяців виплати доходів, нарахованих громадянам за період, починаючи з дня набрання чинності цим Законом.

У відповідності до Закону України «Про оплату праці» (ст. 36) за порушення законодавства про оплату праці винні посадові особи притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної, кримінальної відповідальності. За невиконання підприємством зобов'язань щодо виплати зарплати працівникам, недотримання графіку погашення заборгованості з зарплати керівник державного підприємства може бути звільнений з посади з достроковим розірванням контракту.

Частина перша ст. 41 КпАП України передбачає, що у порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, а також інші порушення вимог законодавства про працю тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. У ст. 175 КК України передбачено, що безпідставна невивплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності, – карається штрафом від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років. Те саме діяння, якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших встановлених законом виплат, – карається штрафом від тисячі до півтори тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років. Особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо до притягнення до кримінальної відповідальності нею здійснено виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої встановленої законом виплати громадянам.

### 5.9. Організація оплати праці

Організація оплати праці становить систему організаційно-правових заходів, спрямованих на встановлення змісту і порядку введення системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розці-

календарних місяців виплати доходів, нарахованих громадянам за період, починаючи з дня набрання чинності цим Законом.

У відповідності до Закону України «Про оплату праці» (ст. 36) за порушення законодавства про оплату праці винні посадові особи притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної, кримінальної відповідальності. За невиконання підприємством зобов'язань щодо виплати зарплати працівникам, недотримання графіку погашення заборгованості з зарплати керівник державного підприємства може бути звільнений з посади з достроковим розірванням контракту.

Частина перша ст. 41 КпАП України передбачає, що у порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, а також інші порушення вимог законодавства про працю тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. У ст. 175 КК України передбачено, що безпідставна невивплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності, – карається штрафом від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років. Те саме діяння, якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших встановлених законом виплат, – карається штрафом від тисячі до півтори тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років. Особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо до притягнення до кримінальної відповідальності нею здійснено виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої встановленої законом виплати громадянам.

### 5.9. Організація оплати праці

Організація оплати праці становить систему організаційно-правових заходів, спрямованих на встановлення змісту і порядку введення системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розці-

нок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлення норм оплати праці при відхиленні від тарифних умов, форм і строків виплати заробітної плати тощо.

Питання щодо поліпшення умов праці, життя і здоров'я, гарантії обов'язкового медичного страхування працівників підприємства та їх сімей, а також інші питання соціального розвитку вирішуються трудовим колективом за участю роботодавця відповідно до законодавства, установчих документів підприємства, колективного договору (ст. 69 ГК України).

У КЗпП України «Оплата праці на підприємствах, в установах, організаціях» (ст. 97) встановлено, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (територіальними) угодами. Умови оплати праці працівника, який працює за трудовим договором у фізичної особи, визначаються угодою між роботодавцем і працівником.

Нормування праці є складовою (функцією) управління виробництвом і включає визначення необхідних витрат праці (часу) на виконання робіт (виготовлення продукції) як окремими працівниками, так і колективами працівників (бригадами) та встановлення на цій основі норм праці.

На сьогодні в Україні діють два основні підзаконні нормативні акти, що стосуються питань нормування праці, а саме: постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 1995 року № 197 «Про заходи поліпшення нормування праці в народному господарстві»<sup>271</sup> та Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства<sup>272</sup>, схвалені постановою колегії Міністерства праці України від 19.04.1995 року № 2.

**Норми праці** – це норми виробітку, норми часу виконання роботи, обслуговування і чисельності працівників, які можуть виконувати таку роботу.

**Норма часу** – це розмір затрат робочого часу, встановлений для виконання одиниці роботи працівником або групою працівників (наприклад, бригадою) відповідної кваліфікації у визначених організаційно-технічних умовах.

<sup>271</sup>Про заходи поліпшення нормування праці в народному господарстві: постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 1995 року № 197 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>

<sup>272</sup>Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства, схвалені постановою колегії Міністерства праці України від 19.04.1995 р. № 2.

нок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлення норм оплати праці при відхиленні від тарифних умов, форм і строків виплати заробітної плати тощо.

Питання щодо поліпшення умов праці, життя і здоров'я, гарантії обов'язкового медичного страхування працівників підприємства та їх сімей, а також інші питання соціального розвитку вирішуються трудовим колективом за участю роботодавця відповідно до законодавства, установчих документів підприємства, колективного договору (ст. 69 ГК України).

У КЗпП України «Оплата праці на підприємствах, в установах, організаціях» (ст. 97) встановлено, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (територіальними) угодами. Умови оплати праці працівника, який працює за трудовим договором у фізичної особи, визначаються угодою між роботодавцем і працівником.

Нормування праці є складовою (функцією) управління виробництвом і включає визначення необхідних витрат праці (часу) на виконання робіт (виготовлення продукції) як окремими працівниками, так і колективами працівників (бригадами) та встановлення на цій основі норм праці.

На сьогодні в Україні діють два основні підзаконні нормативні акти, що стосуються питань нормування праці, а саме: постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 1995 року № 197 «Про заходи поліпшення нормування праці в народному господарстві»<sup>271</sup> та Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства<sup>272</sup>, схвалені постановою колегії Міністерства праці України від 19.04.1995 року № 2.

**Норми праці** – це норми виробітку, норми часу виконання роботи, обслуговування і чисельності працівників, які можуть виконувати таку роботу.

**Норма часу** – це розмір затрат робочого часу, встановлений для виконання одиниці роботи працівником або групою працівників (наприклад, бригадою) відповідної кваліфікації у визначених організаційно-технічних умовах.

<sup>271</sup>Про заходи поліпшення нормування праці в народному господарстві: постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 1995 року № 197 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>

<sup>272</sup>Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства, схвалені постановою колегії Міністерства праці України від 19.04.1995 р. № 2.

**Норма виробітку** – це встановлений обсяг роботи (кількість одиниць продукції), який працівник або група працівників відповідної кваліфікації повинен виконати за одиницю робочого часу у визначених організаційно-технічних умовах.

**Норма обслуговування** – це кількість виробничих об'єктів (робочих місць, одиниць обладнання), які працівник або група працівників певної кваліфікації повинні обслужити протягом одиниці робочого часу у визначених організаційно-технічних умовах.

**Норма (норматив) чисельності** – це встановлена чисельність працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для виконання конкретних виробничих, управлінських функцій або обсягів робіт.

З метою підвищення ефективності праці працівників, праця яких оплачується погодинно, встановлюються нормовані завдання, на підставі вищевизначених норм праці. Нормоване завдання – це встановлений обсяг роботи, який працівник або група працівників повинні виконати за робочу зміну, робочий місяць. Норми праці в усіх їх проявах встановлюються в залежності від рівня розвитку техніки в т.ч. устаткування, технологій, організацій виробництва рішенням роботодавця разом з виборним органом первинної профспілкової організації. Про введення нових норм власник зобов'язаний повідомити працівників не пізніше ніж за один місяць. Запровадження нових, заміна або перегляд існуючих норм обов'язково повинно супроводжуватися поясненням працівникам причин такої заміни.

Акти трудового законодавства регулюють термін дії норм праці. Такі терміни бувають 3-х видів: 1) стабільні (постійні); 2) тимчасові; 3) одноразові. За загальним правилом норми праці встановлюються на невизначений строк до їх заміни або перегляду і називаються стабільними. На час освоєння нових видів робіт, проведення експериментальних робіт можуть застосовуватися тимчасові норми. При їх запровадженні обов'язково встановлюється час їх дії. При проведенні аварійних та інших не передбачених робіт можуть затверджуватися разові норми саме для цього виду робіт.

Доречно наголосити, що нормування праці є важливою складовою частиною організації оплати праці, зокрема, на виробництві і в сфері обслуговування. В умовах переходу до ринкових відносин проблема нормування праці набуває особливої актуальності. Традиційно до нормування входила діяльність із встановлення норм витрат праці, іншими словами, нормувався процес праці. Водночас норми результатів праці, на жаль, відсутні в чинному законодавстві. Це можна пояснити тим, що КЗпП був зорієнтований на планову адміністративно-командну систему

**Норма виробітку** – це встановлений обсяг роботи (кількість одиниць продукції), який працівник або група працівників відповідної кваліфікації повинен виконати за одиницю робочого часу у визначених організаційно-технічних умовах.

**Норма обслуговування** – це кількість виробничих об'єктів (робочих місць, одиниць обладнання), які працівник або група працівників певної кваліфікації повинні обслужити протягом одиниці робочого часу у визначених організаційно-технічних умовах.

**Норма (норматив) чисельності** – це встановлена чисельність працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для виконання конкретних виробничих, управлінських функцій або обсягів робіт.

З метою підвищення ефективності праці працівників, праця яких оплачується погодинно, встановлюються нормовані завдання, на підставі вищевизначених норм праці. Нормоване завдання – це встановлений обсяг роботи, який працівник або група працівників повинні виконати за робочу зміну, робочий місяць. Норми праці в усіх їх проявах встановлюються в залежності від рівня розвитку техніки в т.ч. устаткування, технологій, організацій виробництва рішенням роботодавця разом з виборним органом первинної профспілкової організації. Про введення нових норм власник зобов'язаний повідомити працівників не пізніше ніж за один місяць. Запровадження нових, заміна або перегляд існуючих норм обов'язково повинно супроводжуватися поясненням працівникам причин такої заміни.

Акти трудового законодавства регулюють термін дії норм праці. Такі терміни бувають 3-х видів: 1) стабільні (постійні); 2) тимчасові; 3) одноразові. За загальним правилом норми праці встановлюються на невизначений строк до їх заміни або перегляду і називаються стабільними. На час освоєння нових видів робіт, проведення експериментальних робіт можуть застосовуватися тимчасові норми. При їх запровадженні обов'язково встановлюється час їх дії. При проведенні аварійних та інших не передбачених робіт можуть затверджуватися разові норми саме для цього виду робіт.

Доречно наголосити, що нормування праці є важливою складовою частиною організації оплати праці, зокрема, на виробництві і в сфері обслуговування. В умовах переходу до ринкових відносин проблема нормування праці набуває особливої актуальності. Традиційно до нормування входила діяльність із встановлення норм витрат праці, іншими словами, нормувався процес праці. Водночас норми результатів праці, на жаль, відсутні в чинному законодавстві. Це можна пояснити тим, що КЗпП був зорієнтований на планову адміністративно-командну систему

і не відповідає сучасним ринковим реаліям, в умовах яких особливе значення набувають саме результати праці, які мають бути покладені в основу правового регулювання відносин між роботодавцем і найманим працівником.

### 5.10. Тарифна система та системи оплати праці

Основою оплати праці є тарифна система. Тарифна система використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та продуктивності праці, іншими словами, вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. **Тарифна система** – це система правових актів, за допомогою яких здійснюється оплата праці в залежності від її кількості, якості, умов виконання роботи, характеру роботи та кваліфікації самого працівника.

Слід підкреслити, що тарифна система, яка діє в Україні, законодавчо закріплена у КЗпП України (ст. 96) та нормах Закону України «Про оплату праці». Елементи тарифної системи можна умовно поділити на три групи.

До 1-ї групи входять елементи, що використовуються при оплаті праці робітників. Ними є: тарифні ставки, тарифні сітки, єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій робітників.

До 2-ї входять елементи, що використовуються при оплаті праці спеціалістів, службовців і керівників. Наприклад: схеми посадових окладів; кваліфікаційні довідники посад керівників, службовців і спеціалістів. Зазначені елементи використовуються при визначенні основного заробітку.

До 3-ї групи включаються елементи, які використовуються для встановлення додаткової частини заробітку, доплати, надбавки тощо.

**Тарифна ставка** – це норма оплати праці працівника відповідної спеціальності та кваліфікації за одиницю часу. Як правило, встановлюється погодинна і поденні тарифні ставки. Денна тарифна ставка обчислюється у розрахунку на 7-годинний робочий день при нормальній тривалості робочого часу. В юридичній літературі підкреслюється, що, як правило, для кожного розряду встановлюються дві окремі тарифні ставки: одна – для працівників, які працюють за погодинною оплатою праці, та друга – для працівників, які працюють за відрядною системою оплати праці, яка використовується для обчислення відрядних розцінок. Тарифні ставки формуються також з урахуванням умов праці (наявність важких, шкідливих умов тощо).

Тарифна ставка покладається в основу оплати праці і є складовою тарифної сітки.

і не відповідає сучасним ринковим реаліям, в умовах яких особливе значення набувають саме результати праці, які мають бути покладені в основу правового регулювання відносин між роботодавцем і найманим працівником.

### 5.10. Тарифна система та системи оплати праці

Основою оплати праці є тарифна система. Тарифна система використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та продуктивності праці, іншими словами, вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. **Тарифна система** – це система правових актів, за допомогою яких здійснюється оплата праці в залежності від її кількості, якості, умов виконання роботи, характеру роботи та кваліфікації самого працівника.

Слід підкреслити, що тарифна система, яка діє в Україні, законодавчо закріплена у КЗпП України (ст. 96) та нормах Закону України «Про оплату праці». Елементи тарифної системи можна умовно поділити на три групи.

До 1-ї групи входять елементи, що використовуються при оплаті праці робітників. Ними є: тарифні ставки, тарифні сітки, єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій робітників.

До 2-ї входять елементи, що використовуються при оплаті праці спеціалістів, службовців і керівників. Наприклад: схеми посадових окладів; кваліфікаційні довідники посад керівників, службовців і спеціалістів. Зазначені елементи використовуються при визначенні основного заробітку.

До 3-ї групи включаються елементи, які використовуються для встановлення додаткової частини заробітку, доплати, надбавки тощо.

**Тарифна ставка** – це норма оплати праці працівника відповідної спеціальності та кваліфікації за одиницю часу. Як правило, встановлюється погодинна і поденні тарифні ставки. Денна тарифна ставка обчислюється у розрахунку на 7-годинний робочий день при нормальній тривалості робочого часу. В юридичній літературі підкреслюється, що, як правило, для кожного розряду встановлюються дві окремі тарифні ставки: одна – для працівників, які працюють за погодинною оплатою праці, та друга – для працівників, які працюють за відрядною системою оплати праці, яка використовується для обчислення відрядних розцінок. Тарифні ставки формуються також з урахуванням умов праці (наявність важких, шкідливих умов тощо).

Тарифна ставка покладається в основу оплати праці і є складовою тарифної сітки.

**Тарифна сітка** – шкала (схема), за допомогою якої визначаються співвідношення в оплаті праці працівників залежно від складності роботи та їх кваліфікації, тобто забезпечується більш висока оплата праці за більш складну роботу.

**Тарифний розряд** – це показник ступеня складності роботи, що виконується, і рівня кваліфікації працівника. Тарифна ставка першого розряду встановлює розмір оплати праці найпростішої роботи: чим складніший вид роботи, тим вищий тарифний розряд.

За допомогою тарифної сітки встановлюється співвідношення тарифних ставок між розрядами. У тарифній сітці зазначається: назва спеціальності (кваліфікації) робітника; тарифна ставка 1-го розряду та **k** для кожного вищого розряду.

Тарифні ставки (оклади) інших, більш високих розрядів і груп визначаються множенням тарифної ставки (окладу) 1-го розряду на тарифний коефіцієнт відповідного розряду груп тарифних коефіцієнтів. Першому розряду відповідає коефіцієнт одиниця. Відтак, першому розряду відповідає найбільш проста праця і тарифна ставка за першим розрядом є найменшою. І саме від тарифної ставки першого розряду варто відштовхуватись для того, щоб встановити тарифну ставку кожного наступного розряду. Так, наприклад, якщо тарифна ставка за першим розрядом складає 1218 гривень, а тарифний коефіцієнт другого розряду 1,2, то відповідно розмір тарифної ставки для другого розряду визначається шляхом множення 1218 на 1,2. Останній тарифний розряд тарифної сітки передбачає тарифну ставку за найбільш складну роботу.

Стосовно робітників тарифікація проводиться на підприємстві. Присвоєння робітникові кваліфікаційного розряду або його підвищення провадиться за заявою працівника, яка розглядається кваліфікаційною комісією. Комісія перевіряє теоретичні знання робітника і здачу проб. Рішення про присвоєння приймає роботодавець за погодженням з профспілковим комітетом. За грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції, робітникові може бути знижено кваліфікацію на 1 розряд терміном до 3 місяців. Поновлення розряду провадиться в порядку присвоєння. Розряд належить до умов трудового договору, отже, може змінюватися лише за угодою сторін. Якщо працівник не справляється з роботою за присвоєним йому розрядом, роботодавець повинен запропонувати йому іншу, менш кваліфіковану, роботу з присвоєнням відповідного розряду. У разі незгоди працівника трудовий договір може бути розірваний за п. 2 ст. 40 КЗпП України.

Загальна перетарифікація розрядів можлива лише у зв'язку з докорінними змінами в організації виробництва, наприклад, при зміні про-

**Тарифна сітка** – шкала (схема), за допомогою якої визначаються співвідношення в оплаті праці працівників залежно від складності роботи та їх кваліфікації, тобто забезпечується більш висока оплата праці за більш складну роботу.

**Тарифний розряд** – це показник ступеня складності роботи, що виконується, і рівня кваліфікації працівника. Тарифна ставка першого розряду встановлює розмір оплати праці найпростішої роботи: чим складніший вид роботи, тим вищий тарифний розряд.

За допомогою тарифної сітки встановлюється співвідношення тарифних ставок між розрядами. У тарифній сітці зазначається: назва спеціальності (кваліфікації) робітника; тарифна ставка 1-го розряду та **k** для кожного вищого розряду.

Тарифні ставки (оклади) інших, більш високих розрядів і груп визначаються множенням тарифної ставки (окладу) 1-го розряду на тарифний коефіцієнт відповідного розряду груп тарифних коефіцієнтів. Першому розряду відповідає коефіцієнт одиниця. Відтак, першому розряду відповідає найбільш проста праця і тарифна ставка за першим розрядом є найменшою. І саме від тарифної ставки першого розряду варто відштовхуватись для того, щоб встановити тарифну ставку кожного наступного розряду. Так, наприклад, якщо тарифна ставка за першим розрядом складає 1218 гривень, а тарифний коефіцієнт другого розряду 1,2, то відповідно розмір тарифної ставки для другого розряду визначається шляхом множення 1218 на 1,2. Останній тарифний розряд тарифної сітки передбачає тарифну ставку за найбільш складну роботу.

Стосовно робітників тарифікація проводиться на підприємстві. Присвоєння робітникові кваліфікаційного розряду або його підвищення провадиться за заявою працівника, яка розглядається кваліфікаційною комісією. Комісія перевіряє теоретичні знання робітника і здачу проб. Рішення про присвоєння приймає роботодавець за погодженням з профспілковим комітетом. За грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції, робітникові може бути знижено кваліфікацію на 1 розряд терміном до 3 місяців. Поновлення розряду провадиться в порядку присвоєння. Розряд належить до умов трудового договору, отже, може змінюватися лише за угодою сторін. Якщо працівник не справляється з роботою за присвоєним йому розрядом, роботодавець повинен запропонувати йому іншу, менш кваліфіковану, роботу з присвоєнням відповідного розряду. У разі незгоди працівника трудовий договір може бути розірваний за п. 2 ст. 40 КЗпП України.

Загальна перетарифікація розрядів можлива лише у зв'язку з докорінними змінами в організації виробництва, наприклад, при зміні про-

філію підприємства, введенні нового тарифно-кваліфікаційного довідника. Подібні випадки є змінами істотних умов праці й мають провадитися за правилами ч. 3. ст. 32 КЗпП України. Працівник повинен бути попереджений про такі зміни за 2 місяці. Якщо він не згоден продовжувати роботу в нових умовах праці, то він може бути звільнений за п. 6. ст. 36 КЗпП України.

З метою упорядкування оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, а також створення механізму підтримання на постійному рівні оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці Кабінет Міністрів України прийняв Постанову від 30 серпня 2002 року № 1298 (набрала чинності з 1 січня 2003 року). «Про оплату праці працівників на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери»<sup>273</sup>, якою затверджено низку нормативних документів, спрямованих на уніфікацію критеріїв в оплаті праці. Зокрема, затверджено: 1) єдину тарифну сітку з оплати праці працівників бюджетної сфери; 2) схему тарифних розрядів посад керівних, наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників і фахівців бюджетних установ; 3) схему тарифних розрядів посад (професій) фахівців, керівників інших структурних підрозділів і технічних службовців, загальних для всіх бюджетних установ, закладів та організацій; 4) схему тарифних розрядів посад (професій) робітників, загальних для всіх бюджетних установ, ставки погодинної оплати праці працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять.

Механізм дії тарифної сітки такий. Єдина тарифна сітка передбачає 25 тарифних розрядів і тарифні коефіцієнти від 1 до 4,51. Посадові оклади (тарифні ставки) за розрядами Єдиної тарифної сітки визначаються шляхом множення окладу (ставки) 1-го тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт. Схему тарифних розрядів встановлено окремо для посад науково-педагогічних і педагогічних працівників та для посад (професій) фахівців, керівників і технічних службовців, загальних для всіх бюджетних установ, закладів та організацій.

Для першої групи, наприклад, для посади керівника вищого навчального закладу 3-го та 4-го рівнів акредитації встановлено діапазон розрядів за Єдиною тарифною сіткою від 22 до 24; для посади вчителів (всіх спеціальностей), викладачів, вихователів – від 8 до 12 розрядів тощо.

<sup>273</sup>Про оплату праці працівників на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 // Урядовий кур'єр. – 2002. – 11 вересня. – № 166.

філію підприємства, введенні нового тарифно-кваліфікаційного довідника. Подібні випадки є змінами істотних умов праці й мають провадитися за правилами ч. 3. ст. 32 КЗпП України. Працівник повинен бути попереджений про такі зміни за 2 місяці. Якщо він не згоден продовжувати роботу в нових умовах праці, то він може бути звільнений за п. 6. ст. 36 КЗпП України.

З метою упорядкування оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, а також створення механізму підтримання на постійному рівні оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці Кабінет Міністрів України прийняв Постанову від 30 серпня 2002 року № 1298 (набрала чинності з 1 січня 2003 року). «Про оплату праці працівників на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери»<sup>273</sup>, якою затверджено низку нормативних документів, спрямованих на уніфікацію критеріїв в оплаті праці. Зокрема, затверджено: 1) єдину тарифну сітку з оплати праці працівників бюджетної сфери; 2) схему тарифних розрядів посад керівних, наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників і фахівців бюджетних установ; 3) схему тарифних розрядів посад (професій) фахівців, керівників інших структурних підрозділів і технічних службовців, загальних для всіх бюджетних установ, закладів та організацій; 4) схему тарифних розрядів посад (професій) робітників, загальних для всіх бюджетних установ, ставки погодинної оплати праці працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять.

Механізм дії тарифної сітки такий. Єдина тарифна сітка передбачає 25 тарифних розрядів і тарифні коефіцієнти від 1 до 4,51. Посадові оклади (тарифні ставки) за розрядами Єдиної тарифної сітки визначаються шляхом множення окладу (ставки) 1-го тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт. Схему тарифних розрядів встановлено окремо для посад науково-педагогічних і педагогічних працівників та для посад (професій) фахівців, керівників і технічних службовців, загальних для всіх бюджетних установ, закладів та організацій.

Для першої групи, наприклад, для посади керівника вищого навчального закладу 3-го та 4-го рівнів акредитації встановлено діапазон розрядів за Єдиною тарифною сіткою від 22 до 24; для посади вчителів (всіх спеціальностей), викладачів, вихователів – від 8 до 12 розрядів тощо.

<sup>273</sup>Про оплату праці працівників на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 // Урядовий кур'єр. – 2002. – 11 вересня. – № 166.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою показує активне використання тарифної системи як інструмента диференціації оплати праці. Застосовуються її різні модифікації. Складові елементи тарифної системи визначаються на договірній основі між роботодавцем та працівниками.

В Україні праця службовців оплачується на основі схем посадових окладів. Схема посадових окладів – це елемент тарифної системи, що являє собою систему посад та відповідні щодо них посадові оклади. Вони містять примірний перелік посад керівників, спеціалістів і службовців із зазначенням окладу для кожного працівника, що включений в штатний розпис підприємства, установи, організації. До неї, як правило, включаються оклади із зазначенням граничних мінімальних і максимальних розмірів щодо кожної посади. Конкретний розмір окладу службовця встановлюється роботодавцем відповідно до посади і кваліфікації працівника при укладенні трудового договору (контракту). За загальним правилом власник в односторонньому порядку не може знизити посадовий оклад. Зниження можливе лише за результатами атестації і в межах «вилки» окладу за даною посадою, передбаченою штатним розписом підприємства. Слід зазначити, що схема посадових окладів зазвичай формується роботодавцем у штатному розписі, де фіксуються посади та відповідні їм посадові оклади у твердій сумі або ж мінімальні та максимальні межі.

Третім елементом 1-ї групи є тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій. Тарифно-кваліфікаційний довідник – це елемент тарифної системи, що являє собою документ (збірник), який містить детальну характеристику основних видів робіт (трудових функцій) за їх складністю та важливістю у певній галузі економіки, у тому числі основних вимог (знань, вмінь та навичок), яким має відповідати працівник, щоб бути спроможним виконувати роботу (трудову функцію) та використовується для тарифікації робіт і присвоєння працівникам тарифних розрядів. Зазначений довідник розробляється та затверджується Міністерством соціальної політики України. Його особливість полягає в тому, що роботодавець може віднести виконувані роботи (трудові функції) до певних тарифних розрядів згідно з вимогами довідника за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації або іншим органом, уповноваженим трудовим колективом на представництво інтересів працівників.

Тарифно-кваліфікаційний довідник не слід ототожнювати з Класифікатором професій, який являє собою систематизовані переліки робіт і професій, які використовуються на виробництві. За загальним правилом відповідно до Класифікатора професій визначається трудова функція працівника.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою показує активне використання тарифної системи як інструмента диференціації оплати праці. Застосовуються її різні модифікації. Складові елементи тарифної системи визначаються на договірній основі між роботодавцем та працівниками.

В Україні праця службовців оплачується на основі схем посадових окладів. Схема посадових окладів – це елемент тарифної системи, що являє собою систему посад та відповідні щодо них посадові оклади. Вони містять примірний перелік посад керівників, спеціалістів і службовців із зазначенням окладу для кожного працівника, що включений в штатний розпис підприємства, установи, організації. До неї, як правило, включаються оклади із зазначенням граничних мінімальних і максимальних розмірів щодо кожної посади. Конкретний розмір окладу службовця встановлюється роботодавцем відповідно до посади і кваліфікації працівника при укладенні трудового договору (контракту). За загальним правилом власник в односторонньому порядку не може знизити посадовий оклад. Зниження можливе лише за результатами атестації і в межах «вилки» окладу за даною посадою, передбаченою штатним розписом підприємства. Слід зазначити, що схема посадових окладів зазвичай формується роботодавцем у штатному розписі, де фіксуються посади та відповідні їм посадові оклади у твердій сумі або ж мінімальні та максимальні межі.

Третім елементом 1-ї групи є тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій. Тарифно-кваліфікаційний довідник – це елемент тарифної системи, що являє собою документ (збірник), який містить детальну характеристику основних видів робіт (трудових функцій) за їх складністю та важливістю у певній галузі економіки, у тому числі основних вимог (знань, вмінь та навичок), яким має відповідати працівник, щоб бути спроможним виконувати роботу (трудову функцію) та використовується для тарифікації робіт і присвоєння працівникам тарифних розрядів. Зазначений довідник розробляється та затверджується Міністерством соціальної політики України. Його особливість полягає в тому, що роботодавець може віднести виконувані роботи (трудові функції) до певних тарифних розрядів згідно з вимогами довідника за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації або іншим органом, уповноваженим трудовим колективом на представництво інтересів працівників.

Тарифно-кваліфікаційний довідник не слід ототожнювати з Класифікатором професій, який являє собою систематизовані переліки робіт і професій, які використовуються на виробництві. За загальним правилом відповідно до Класифікатора професій визначається трудова функція працівника.



До 3-ї групи елементів тарифної системи, як зазначалося вище, включаються елементи, які використовуються для встановлення додаткової частини заробітку, доплати, надбавки. Законодавство України передбачає широкий набір доплат і надбавок до основної заробітної плати працівників, що дає змогу суттєво підвищити її рівень. Призначення надбавок до основної оплати праці полягає в тому, щоб стимулювати працівників до підвищення ділової кваліфікації і зростання майстерності; тривалого виконання трудових обов'язків у певній сфері трудової діяльності. За допомогою доплат, як правило, компенсуються підвищена інтенсивність і напруженість праці.

Для належної організації оплати праці ключове значення мають її форми та системи.

**Системи оплати праці** – сукупність способів обчислення розмірів винагороди, належної виплати працівникам відповідно до витрат праці, а в ряді випадків – і до її результатів. На підприємстві системи оплати праці встановлюються у колективному договорі, переведення працівників на іншу систему оплати праці є зміною істотних умов праці й вимагає попередження працівників за два місяці.

У КЗпП України (ст. 97) та Законі України «Про оплату праці» передбачено можливість здійснення оплати праці за почасовою або відрядною системою оплати праці.

При почасовій системі оплата здійснюється за відпрацьований час, а при відрядній системі – за кількість виготовленої продукції, виконаних робіт.

**Почасова система оплати праці** – це визначений на підставі актів трудового законодавства та локально-правових актів спосіб визначення заробітної плати, коли мірою праці є витрачений працівником час на виконання одиниці роботи. Почасова система оплати праці використовується при визначенні заробітної плати службовців, зокрема державних службовців.

Виходячи з того, який відрізок часу взято для обчислення заробітку, почасова система поділяється на погодинну, поденну і помісячну. При погодинній почасовій оплаті праці заробітна плата визначається шляхом множення відповідної часової тарифної ставки на число відпрацьованих в обліковому періоді годин. При поденній почасовій оплаті праці заробітна плата визначається шляхом множення відповідної денної тарифної ставки на число відпрацьованих в обліковому періоді днів.

При помісячній почасовій оплаті праці за відпрацьований повний місяць виплачується місячна тарифна ставка або посадовий оклад, незалежно від кількості робочих днів у цьому місяці.

До 3-ї групи елементів тарифної системи, як зазначалося вище, включаються елементи, які використовуються для встановлення додаткової частини заробітку, доплати, надбавки. Законодавство України передбачає широкий набір доплат і надбавок до основної заробітної плати працівників, що дає змогу суттєво підвищити її рівень. Призначення надбавок до основної оплати праці полягає в тому, щоб стимулювати працівників до підвищення ділової кваліфікації і зростання майстерності; тривалого виконання трудових обов'язків у певній сфері трудової діяльності. За допомогою доплат, як правило, компенсуються підвищена інтенсивність і напруженість праці.

Для належної організації оплати праці ключове значення мають її форми та системи.

**Системи оплати праці** – сукупність способів обчислення розмірів винагороди, належної виплати працівникам відповідно до витрат праці, а в ряді випадків – і до її результатів. На підприємстві системи оплати праці встановлюються у колективному договорі, переведення працівників на іншу систему оплати праці є зміною істотних умов праці й вимагає попередження працівників за два місяці.

У КЗпП України (ст. 97) та Законі України «Про оплату праці» передбачено можливість здійснення оплати праці за почасовою або відрядною системою оплати праці.

При почасовій системі оплата здійснюється за відпрацьований час, а при відрядній системі – за кількість виготовленої продукції, виконаних робіт.

**Почасова система оплати праці** – це визначений на підставі актів трудового законодавства та локально-правових актів спосіб визначення заробітної плати, коли мірою праці є витрачений працівником час на виконання одиниці роботи. Почасова система оплати праці використовується при визначенні заробітної плати службовців, зокрема державних службовців.

Виходячи з того, який відрізок часу взято для обчислення заробітку, почасова система поділяється на погодинну, поденну і помісячну. При погодинній почасовій оплаті праці заробітна плата визначається шляхом множення відповідної часової тарифної ставки на число відпрацьованих в обліковому періоді годин. При поденній почасовій оплаті праці заробітна плата визначається шляхом множення відповідної денної тарифної ставки на число відпрацьованих в обліковому періоді днів.

При помісячній почасовій оплаті праці за відпрацьований повний місяць виплачується місячна тарифна ставка або посадовий оклад, незалежно від кількості робочих днів у цьому місяці.

З позицій сьогодення та досвіду держав-членів ЄС така система оплати праці має бути основною, що сприятиме забезпеченню належного рівня життя працівників.

**Відрядна система оплати праці** – це визначений на підставі актів трудового законодавства та локально-правових актів спосіб визначення заробітної плати, коли мірою праці виступає кількість виготовленої продукції за встановлений проміжок робочого часу.

При відрядній оплаті праці розцінки визначаються, виходячи з установлених розрядів роботи, тарифних ставок (окладів) і норм виробітку (норм часу). Відрядна розцінка визначається шляхом ділення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на погодинну (денну) норму виробітку. Відрядна розцінка може бути визначена також шляхом множення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на встановлену норму часу в годинах або днях. Відрядна система заробітної плати має наступні види: пряма відрядна система, відрядно-прогресивна система заробітної плати, акордна система заробітної плати і побічно-відрядна система заробітної плати. Наприклад, пряма відрядна система оплати праці полягає в тому, що заробітна плата визначається виходячи з того, що кожна одиниця продукції (деталей, товарів) оплачується за незмінною відрядною розцінкою. Для визначення розміру заробітної плати працівника відрядна розцінка, незалежно від способу її обчислення, множить на кількість виготовленої працівником продукції.

КЗпП України (ст. 97) встановлено, що оплата праці може проводитись за результатами індивідуальних і колективних робіт.

Переважно, заробітна плата нараховується кожному працівнику індивідуально, тобто лише за його працю. Такий підхід характерний для почасової системи оплати праці. Разом з тим, коли йдеться про відрядну систему оплати праці, то у разі її застосування заробітна плата може нараховуватись індивідуально, а також колективно. Зокрема, при колективній відрядній системі оплати праці заробітна плата кожного працівника залежить від результатів роботи колективу (бригади). Згідно зі ст. 252<sup>7</sup> КЗпП колектив бригади може розподіляти колективний заробіток із застосуванням коефіцієнта трудової участі, який якраз і характеризує ступінь участі окремих членів бригади у загальних результатах роботи бригади.

Окремим елементом системи оплати праці можна визначити преміювання.

Під **преміюванням** розуміють виплату працівникам грошових сум понад основний заробіток з метою стимулювання результатів праці та

З позицій сьогодення та досвіду держав-членів ЄС така система оплати праці має бути основною, що сприятиме забезпеченню належного рівня життя працівників.

**Відрядна система оплати праці** – це визначений на підставі актів трудового законодавства та локально-правових актів спосіб визначення заробітної плати, коли мірою праці виступає кількість виготовленої продукції за встановлений проміжок робочого часу.

При відрядній оплаті праці розцінки визначаються, виходячи з установлених розрядів роботи, тарифних ставок (окладів) і норм виробітку (норм часу). Відрядна розцінка визначається шляхом ділення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на погодинну (денну) норму виробітку. Відрядна розцінка може бути визначена також шляхом множення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на встановлену норму часу в годинах або днях. Відрядна система заробітної плати має наступні види: пряма відрядна система, відрядно-прогресивна система заробітної плати, акордна система заробітної плати і побічно-відрядна система заробітної плати. Наприклад, пряма відрядна система оплати праці полягає в тому, що заробітна плата визначається виходячи з того, що кожна одиниця продукції (деталей, товарів) оплачується за незмінною відрядною розцінкою. Для визначення розміру заробітної плати працівника відрядна розцінка, незалежно від способу її обчислення, множить на кількість виготовленої працівником продукції.

КЗпП України (ст. 97) встановлено, що оплата праці може проводитись за результатами індивідуальних і колективних робіт.

Переважно, заробітна плата нараховується кожному працівнику індивідуально, тобто лише за його працю. Такий підхід характерний для почасової системи оплати праці. Разом з тим, коли йдеться про відрядну систему оплати праці, то у разі її застосування заробітна плата може нараховуватись індивідуально, а також колективно. Зокрема, при колективній відрядній системі оплати праці заробітна плата кожного працівника залежить від результатів роботи колективу (бригади). Згідно зі ст. 252<sup>7</sup> КЗпП колектив бригади може розподіляти колективний заробіток із застосуванням коефіцієнта трудової участі, який якраз і характеризує ступінь участі окремих членів бригади у загальних результатах роботи бригади.

Окремим елементом системи оплати праці можна визначити преміювання.

Під **преміюванням** розуміють виплату працівникам грошових сум понад основний заробіток з метою стимулювання результатів праці та

їх заохочення. Відтак, окремі науковці вважають, що преміальна система оплати праці є додатковою (допоміжною) до почасової або відрядної.

Преміювання здійснюється у двох формах: 1) преміювання, передбачене системою оплати праці; 2) преміювання як вид заохочення (поза системою оплати праці). У тих випадках, коли для працівників передбачена виплата премії за досягнення заздалегідь встановлених виробничих показників, що входять до системи оплати праці, на підприємстві приймаються локальні положення про преміювання, які затверджуються власником за погодженням з профкомом. У положеннях встановлюються конкретні показники, умови преміювання, коло працівників, що мають отримати премію, розмір премії (зазвичай конкретний відсоток до посадового окладу), підстави для зниження і позбавлення премії. За преміальної системи оплати праці працівник має суб'єктивне право вимагати виплати премії при досягненні запланованих показників, а власник зобов'язаний виплатити суму премії. Зниження, позбавлення премії здійснюється на спеціальних підставах, а саме: за порушення виробничої, технологічної дисципліни; повернення продукції внаслідок незадовільної якості; прогулу; появи на роботі в нетверезому стані; розкрадання на роботі. Працівники, які допустили порушення покладених на них трудових обов'язків, можуть бути повністю або частково позбавлені преміальної винагороди (депреміювання).

**Винагорода за підсумками роботи за рік** – особливий вид преміювання з метою підвищити матеріальну зацікавленість працівників у підвищенні ефективності виробництва і поліпшенні якості продукції, а також закріпити кадри на виробництві.

Умови і розміри винагороди встановлюються у спеціальному положенні – локальному нормативному акті. У розмірі премії враховується стаж роботи на даному підприємстві. У повному розмірі така премія виплачується працівникам, котрі працювали весь календарний рік. Винагорода виплачується після підведення підсумків господарської діяльності за рік на зборах трудового колективу. Позбавлення премії проводиться за конкретні упущення в роботі, перелік яких встановлюється на підставі відповідного локального нормативного акту.

### 5.11. Система гарантійних та компенсаційних виплат

Окреме місце у системі оплати праці посідають гарантійні та компенсаційні виплати. Вони покликані створити додаткові гарантії у реалізації працівниками права на заробітну плату (оплату праці). До прикладу, у трудовому законодавстві України встановлено систему гарантій та компенсацій для працівників, які направляються для підвищення квалі-

їх заохочення. Відтак, окремі науковці вважають, що преміальна система оплати праці є додатковою (допоміжною) до почасової або відрядної.

Преміювання здійснюється у двох формах: 1) преміювання, передбачене системою оплати праці; 2) преміювання як вид заохочення (поза системою оплати праці). У тих випадках, коли для працівників передбачена виплата премії за досягнення заздалегідь встановлених виробничих показників, що входять до системи оплати праці, на підприємстві приймаються локальні положення про преміювання, які затверджуються власником за погодженням з профкомом. У положеннях встановлюються конкретні показники, умови преміювання, коло працівників, що мають отримати премію, розмір премії (зазвичай конкретний відсоток до посадового окладу), підстави для зниження і позбавлення премії. За преміальної системи оплати праці працівник має суб'єктивне право вимагати виплати премії при досягненні запланованих показників, а власник зобов'язаний виплатити суму премії. Зниження, позбавлення премії здійснюється на спеціальних підставах, а саме: за порушення виробничої, технологічної дисципліни; повернення продукції внаслідок незадовільної якості; прогулу; появи на роботі в нетверезому стані; розкрадання на роботі. Працівники, які допустили порушення покладених на них трудових обов'язків, можуть бути повністю або частково позбавлені преміальної винагороди (депреміювання).

**Винагорода за підсумками роботи за рік** – особливий вид преміювання з метою підвищити матеріальну зацікавленість працівників у підвищенні ефективності виробництва і поліпшенні якості продукції, а також закріпити кадри на виробництві.

Умови і розміри винагороди встановлюються у спеціальному положенні – локальному нормативному акті. У розмірі премії враховується стаж роботи на даному підприємстві. У повному розмірі така премія виплачується працівникам, котрі працювали весь календарний рік. Винагорода виплачується після підведення підсумків господарської діяльності за рік на зборах трудового колективу. Позбавлення премії проводиться за конкретні упущення в роботі, перелік яких встановлюється на підставі відповідного локального нормативного акту.

### 5.11. Система гарантійних та компенсаційних виплат

Окреме місце у системі оплати праці посідають гарантійні та компенсаційні виплати. Вони покликані створити додаткові гарантії у реалізації працівниками права на заробітну плату (оплату праці). До прикладу, у трудовому законодавстві України встановлено систему гарантій та компенсацій для працівників, які направляються для підвищення квалі-

фікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва<sup>274</sup>.

**Гарантійні виплати** – це виплати у грошовому вигляді, які виплачуються працівникові у разі невиконання ним з поважних причин своєї трудової функції із збереженням заробітної плати.

За змістом трудового законодавства до них можна віднести: 1) збереження середньої заробітної плати за час відпусток; 2) оплату часу вимушеного прогулу при незаконному звільненні або переведенні; 3) оплату часу простою не з вини працівника; 4) збереження середнього заробітку за вагітною жінкою у разі її звільнення від роботи на період до надання їй легшої роботи; 5) доплати неповнолітнім працівникам; 6) доплати при переведенні працівника на нижчеоплачувану роботу; 7) виплату вихідної допомоги, виплату працівникам за час виконання державних або громадських обов'язків; 8) виплати при переїзді на роботу в іншу місцевість, коли заробітна плата зберігається за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі; 9) виплати при службових відрядженнях, у тому числі і за час перебування в дорозі; 10) виплати за час перебування в медичному закладі на обстеженні за працівниками, які зобов'язані проходити таке обстеження; 11) виплати працівникам-донорам – за дні обстеження в закладах охорони здоров'я, здавання крові для переливання і за день відпочинку після дня здавання крові; 12) виплати працівникам – авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; 13) виплати працівникам у разі направлення їх для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; 14) гарантії по збереженню заробітної плати окремим категоріям осіб, що мають статус свідків, експертів, тощо; 15) гарантії членам виборного профспілкового органу, представникам сторін під час колективних переговорів, незалежним посередникам, членам примирних комісій та трудових арбітражів на час роботи у примирних органах, тощо. Так, за змістом КЗпП України (ст.119) на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. При цьому, за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення

<sup>274</sup>Про гарантії та компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 року № 695 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 28. – Ст. 65.

фікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва<sup>274</sup>.

**Гарантійні виплати** – це виплати у грошовому вигляді, які виплачуються працівникові у разі невиконання ним з поважних причин своєї трудової функції із збереженням заробітної плати.

За змістом трудового законодавства до них можна віднести: 1) збереження середньої заробітної плати за час відпусток; 2) оплату часу вимушеного прогулу при незаконному звільненні або переведенні; 3) оплату часу простою не з вини працівника; 4) збереження середнього заробітку за вагітною жінкою у разі її звільнення від роботи на період до надання їй легшої роботи; 5) доплати неповнолітнім працівникам; 6) доплати при переведенні працівника на нижчеоплачувану роботу; 7) виплату вихідної допомоги, виплату працівникам за час виконання державних або громадських обов'язків; 8) виплати при переїзді на роботу в іншу місцевість, коли заробітна плата зберігається за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі; 9) виплати при службових відрядженнях, у тому числі і за час перебування в дорозі; 10) виплати за час перебування в медичному закладі на обстеженні за працівниками, які зобов'язані проходити таке обстеження; 11) виплати працівникам-донорам – за дні обстеження в закладах охорони здоров'я, здавання крові для переливання і за день відпочинку після дня здавання крові; 12) виплати працівникам – авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; 13) виплати працівникам у разі направлення їх для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; 14) гарантії по збереженню заробітної плати окремим категоріям осіб, що мають статус свідків, експертів, тощо; 15) гарантії членам виборного профспілкового органу, представникам сторін під час колективних переговорів, незалежним посередникам, членам примирних комісій та трудових арбітражів на час роботи у примирних органах, тощо. Так, за змістом КЗпП України (ст.119) на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. При цьому, за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення

<sup>274</sup>Про гарантії та компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 року № 695 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 28. – Ст. 65.

рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, в яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військово-службовців та членів їх сімей». Водночас, за працівниками, які були призвані під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за контрактом, але не більше ніж на строк укладеного контракту, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, в яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військово-службовців та членів їх сімей». Зазначені гарантії зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

Також слід наголосити на тому, що 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», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

Актами трудового законодавства визначаються умови та порядок проведення гарантійних виплат на користь працівника.

**Компенсаційні виплати** – це грошові суми, які виплачуються роботодавцем працівникові поряд із заробітною платою для компенсації витрат, пов'язаних з виконанням ним своїх трудових обов'язків, а також інших витрат.

рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, в яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військово-службовців та членів їх сімей». Водночас, за працівниками, які були призвані під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за контрактом, але не більше ніж на строк укладеного контракту, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, в яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військово-службовців та членів їх сімей». Зазначені гарантії зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

Також слід наголосити на тому, що 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», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

Актами трудового законодавства визначаються умови та порядок проведення гарантійних виплат на користь працівника.

**Компенсаційні виплати** – це грошові суми, які виплачуються роботодавцем працівникові поряд із заробітною платою для компенсації витрат, пов'язаних з виконанням ним своїх трудових обов'язків, а також інших витрат.

На підставі положень КЗпП України та інших актів законодавства можна виділити наступні види компенсаційних виплат: 1) надання за рахунок коштів Державного бюджету України компенсацій середнього заробітку працівникам, призваним на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року; 2) виплати працівникам при переведенні їх на іншу роботу, коли це пов'язано з переїздом в іншу місцевість, які включають вартість проїзду працівника та членів його сім'ї; 3) витрати на перевезення майна; 4) добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; 5) виплати працівникам, які направляють у відрядження (зокрема, включаючи день від'їзду та приїзду), враховуючи вихідні, святкові й неробочі дні та час перебування в дорозі (разом з вимушеними зупинками); 6) вартість проїзду до місця призначення і назад (з урахуванням усіх витрат, пов'язаних з придбанням проїзних квитків і користуванням постільними речами в поїздах, та страхових платежів на транспорті) та витрати по найму житлового приміщення; 7) компенсація за зношування інструментів (амортизацію), належних працівникам, якщо вони використовуються ними для потреб роботодавця, розмір і порядок виплати якої встановлюються централізовано або визначаються роботодавцем за погодженням з працівником; 8) виплати за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття; 9) компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість; 10) компенсації при службових відрядженнях; 11) компенсації витрат за використання особистих автомобілів для службових поїздок; 12) компенсації окремим категоріям працівників бюджетних установ і організацій витрат на проїзд у пасажирському транспорті у зв'язку з виконанням ними службових обов'язків, компенсаційні виплати частини втраченого заробітку.

Слід зауважити, що актами трудового законодавства, соціального партнерства, локальними нормативними актами визначаються умови та порядок проведення гарантійних і компенсаційних виплат на користь працівника.

### Контрольні завдання та запитання до цього розділу:

1. Назвіть ознаки робочого часу.
2. Розкрийте особливості робочого часу неповної тривалості.
3. Які елементи містить загальний режим робочого часу?
4. Який порядок залучення працівників до роботи у святкові та вихідні дні?
5. Назвіть ознаки щорічної основної відпустки.

На підставі положень КЗпП України та інших актів законодавства можна виділити наступні види компенсаційних виплат: 1) надання за рахунок коштів Державного бюджету України компенсацій середнього заробітку працівникам, призваним на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року; 2) виплати працівникам при переведенні їх на іншу роботу, коли це пов'язано з переїздом в іншу місцевість, які включають вартість проїзду працівника та членів його сім'ї; 3) витрати на перевезення майна; 4) добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; 5) виплати працівникам, які направляють у відрядження (зокрема, включаючи день від'їзду та приїзду), враховуючи вихідні, святкові й неробочі дні та час перебування в дорозі (разом з вимушеними зупинками); 6) вартість проїзду до місця призначення і назад (з урахуванням усіх витрат, пов'язаних з придбанням проїзних квитків і користуванням постільними речами в поїздах, та страхових платежів на транспорті) та витрати по найму житлового приміщення; 7) компенсація за зношування інструментів (амортизацію), належних працівникам, якщо вони використовуються ними для потреб роботодавця, розмір і порядок виплати якої встановлюються централізовано або визначаються роботодавцем за погодженням з працівником; 8) виплати за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття; 9) компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість; 10) компенсації при службових відрядженнях; 11) компенсації витрат за використання особистих автомобілів для службових поїздок; 12) компенсації окремим категоріям працівників бюджетних установ і організацій витрат на проїзд у пасажирському транспорті у зв'язку з виконанням ними службових обов'язків, компенсаційні виплати частини втраченого заробітку.

Слід зауважити, що актами трудового законодавства, соціального партнерства, локальними нормативними актами визначаються умови та порядок проведення гарантійних і компенсаційних виплат на користь працівника.

### Контрольні завдання та запитання до цього розділу:

1. Назвіть ознаки робочого часу.
2. Розкрийте особливості робочого часу неповної тривалості.
3. Які елементи містить загальний режим робочого часу?
4. Який порядок залучення працівників до роботи у святкові та вихідні дні?
5. Назвіть ознаки щорічної основної відпустки.

6. Який порядок надання щорічної відпустки для неповнолітніх працівників?
7. Який порядок надання відпустки по вагітності та пологах?
8. Що таке заробітна плата та які її ознаки?
9. Чим відрізняється заробітна плата від винагороди за працю?
10. Яке соціально-правове значення має мінімальна заробітна плата?
11. Які ознаки почасової системи оплати праці?
12. Яка сфера застосування схем посадових окладів?
13. У яких випадках заробітна плата може виплачуватись у натуральній формі?
14. Які гарантії мають працівники у разі встановлення відрахування на заробітну плату?

#### Перелік додаткової літератури до цього розділу:

1. Венедіктова В. М. Правове регулювання неповного робочого часу в умовах ринкової економіки. Наук.-практ. посібник / В. М. Венедіктова. – Харків, 1999. – 37 с.
2. Венедіктова В. Регулювання ненормованого робочого часу в умовах ринкової економіки / В. Венедіктова // Право України. – 1999. – № 7. – С. 104–106, 131.
3. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України [Текст] / Л. П. Гаращенко. – К. : ПАВЛІМ, 2003. – 172 с.
4. Гаращенко Л. П. Проблеми правового регулювання відпусток в Україні / Л. П. Гаращенко // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 1998. – № 2. – С. 32–38.
5. Гетьманцева Н. Співвідношення централізованого і локального методів правового регулювання оплати праці / Н. Гетьманцева // Право України. – 1997. – № 12. – С. 66–70.
6. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудової діяльності державних службовців як особливої категорії зайнятого населення України: Навчальний посібник / М. І. Іншин. – Харків: Вид-во «ФІНН», 2010. – 672 с.
7. Кисельова Т. Мінімальна заробітна плата та її вплив на ринок праці / Т. Кисельова // Праця і зарплата. – 2007. – № 7 (539). – С. 4–5.
8. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології / І. Лаптії // Право України. – 2005. – № 7. – С. 81–84.
9. Мірошніченко О. А. Особливості правового регулювання робочого часу сільськогосподарських працівників / О. А. Мірошніченко // Правова держава. – 2006. – № 5 (41). – С. 69–73.
10. Назаров Д. В. Гармонізація правових норм України з охорони праці молодих працівників із законодавством Європейського Союзу / Д. В. Назаров // Наше право. – 2008. – № 1. – С. 95–101.

6. Який порядок надання щорічної відпустки для неповнолітніх працівників?
7. Який порядок надання відпустки по вагітності та пологах?
8. Що таке заробітна плата та які її ознаки?
9. Чим відрізняється заробітна плата від винагороди за працю?
10. Яке соціально-правове значення має мінімальна заробітна плата?
11. Які ознаки почасової системи оплати праці?
12. Яка сфера застосування схем посадових окладів?
13. У яких випадках заробітна плата може виплачуватись у натуральній формі?
14. Які гарантії мають працівники у разі встановлення відрахування на заробітну плату?

#### Перелік додаткової літератури до цього розділу:

1. Венедіктова В. М. Правове регулювання неповного робочого часу в умовах ринкової економіки. Наук.-практ. посібник / В. М. Венедіктова. – Харків, 1999. – 37 с.
2. Венедіктова В. Регулювання ненормованого робочого часу в умовах ринкової економіки / В. Венедіктова // Право України. – 1999. – № 7. – С. 104–106, 131.
3. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України [Текст] / Л. П. Гаращенко. – К. : ПАВЛІМ, 2003. – 172 с.
4. Гаращенко Л. П. Проблеми правового регулювання відпусток в Україні / Л. П. Гаращенко // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 1998. – № 2. – С. 32–38.
5. Гетьманцева Н. Співвідношення централізованого і локального методів правового регулювання оплати праці / Н. Гетьманцева // Право України. – 1997. – № 12. – С. 66–70.
6. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудової діяльності державних службовців як особливої категорії зайнятого населення України: Навчальний посібник / М. І. Іншин. – Харків: Вид-во «ФІНН», 2010. – 672 с.
7. Кисельова Т. Мінімальна заробітна плата та її вплив на ринок праці / Т. Кисельова // Праця і зарплата. – 2007. – № 7 (539). – С. 4–5.
8. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології / І. Лаптії // Право України. – 2005. – № 7. – С. 81–84.
9. Мірошніченко О. А. Особливості правового регулювання робочого часу сільськогосподарських працівників / О. А. Мірошніченко // Правова держава. – 2006. – № 5 (41). – С. 69–73.
10. Назаров Д. В. Гармонізація правових норм України з охорони праці молодих працівників із законодавством Європейського Союзу / Д. В. Назаров // Наше право. – 2008. – № 1. – С. 95–101.

11. Процевський О. Окремі питання захисту права на заробітну плату в судовому порядку / О. Процевський // Право України. – 2008. – № 2. – С. 64–69.

12. Процевський О. Проблеми оплати праці у проєкті Трудового кодексу України / О. Процевський // Юридичний вісник України. – 2005. – № 47. – С. 8–9.

13. Сімутіна Я. В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): монографія / Я. В. Сімутіна. – К: Київський університет права НАН України, 2009. – 176 с.

14. Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папівим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

### **Перелік основних нормативно-правових актів до цього розділу:**

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Конвенція МОП № 173 // Міжнародна організація праці. Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП, в 2-х томах. – Женева, 1999. – 1600 с.

3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції за станом на 01.06.2016 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

4. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 3 липня 1991 року № 1282-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 42. – Ст. 551.

5. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

6. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

9. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19 жовтня 2000 року № 2050-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 49. – Ст. 422.

10. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці 1979 року № 153 про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на

11. Процевський О. Окремі питання захисту права на заробітну плату в судовому порядку / О. Процевський // Право України. – 2008. – № 2. – С. 64–69.

12. Процевський О. Проблеми оплати праці у проєкті Трудового кодексу України / О. Процевський // Юридичний вісник України. – 2005. – № 47. – С. 8–9.

13. Сімутіна Я. В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): монографія / Я. В. Сімутіна. – К: Київський університет права НАН України, 2009. – 176 с.

14. Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папівим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

### **Перелік основних нормативно-правових актів до цього розділу:**

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Конвенція МОП № 173 // Міжнародна організація праці. Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП, в 2-х томах. – Женева, 1999. – 1600 с.

3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції за станом на 01.06.2016 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

4. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 3 липня 1991 року № 1282-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 42. – Ст. 551.

5. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

6. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

9. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19 жовтня 2000 року № 2050-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 49. – Ст. 422.

10. 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 року №129-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2008. – № 15. – Ст. 118.

11. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.

12. Про професійний розвиток працівників: Закон України 12 січня 2012 року № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

13. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

14. Про Державний бюджет на 2016 рік: Закон України від **25 грудня 2015 року № 928-VIII** // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 5 – Ст. 54.

15. Про обчислення середньої заробітної плати: затв. постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 // Збірник постанов Уряду України. – 1995. – № 4. – Ст. 111.

16. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 р. № 45 // Урядовий кур'єр. – 1998. – 5 лютого.

17. Про затвердження Порядку надання та оплати відпусток для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях: Постанова Кабінету Міністрів України від від 1 червня 2011 р. № 565 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 22 червня.

18. 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. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – С. 159–169.

19. Інструкція зі статистики заробітної плати: затв. наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5, зареєстр. в Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 року за № 114/8713 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 4. – Част. 2. – Ст. 200.

20. Про практику розгляду судами України трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Бюлетень законодавства і юридичної практики. – № 1. – 1995. – С. 373.

дорожньому транспорті: Закон України від 6 березня 2008 року №129-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2008. – № 15. – Ст. 118.

11. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.

12. Про професійний розвиток працівників: Закон України 12 січня 2012 року № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

13. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

14. Про Державний бюджет на 2016 рік: Закон України від **25 грудня 2015 року № 928-VIII** // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 5 – Ст. 54.

15. Про обчислення середньої заробітної плати: затв. постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 // Збірник постанов Уряду України. – 1995. – № 4. – Ст. 111.

16. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 р. № 45 // Урядовий кур'єр. – 1998. – 5 лютого.

17. Про затвердження Порядку надання та оплати відпусток для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях: Постанова Кабінету Міністрів України від від 1 червня 2011 р. № 565 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 22 червня.

18. 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. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – С. 159–169.

19. Інструкція зі статистики заробітної плати: затв. наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5, зареєстр. в Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 року за № 114/8713 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 4. – Част. 2. – Ст. 200.

20. Про практику розгляду судами України трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Бюлетень законодавства і юридичної практики. – № 1. – 1995. – С. 373.

**РОЗДІЛ VI****ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА, МЕХАНІЗМИ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**

План:

- 6.1. Поняття, ознаки та значення трудової дисципліни
- 6.2. Заохочення працівників за трудовим договором
- 6.3. Поняття, ознаки та основні види дисциплінарної відповідальності
- 6.4. Стадії застосування дисциплінарної відповідальності
- 6.5. Поняття, ознаки та значення матеріальної відповідальності
- 6.6. Поняття та особливості матеріальної відповідальності працівника
- 6.7. Види матеріальності відповідальності працівника
- 6.8. Порядок застосування матеріальної відповідальності працівника
- 6.9. Матеріальна відповідальність роботодавця

**6.1. Поняття, ознаки та значення трудової дисципліни**

Однією з особливостей правовідносин з питань праці є те, що вони можуть функціонувати за умови їх адекватного упорядкування. Упорядкування правовідносин з питань праці означає, по-перше, чітку правову регламентацію прав, обов'язків та відповідальності їх учасників; по-друге, чітке дотримання прав, гарантій, а також виконання обов'язків їх учасниками.

Загальновідомо, що дотримання певного порядку поведінки учасників суспільних відносин що забезпечує узгодженість їх дій у колективі, суспільному і державному житті, називається дисципліною. У суспільстві та державі залежно від сфери дії дисципліну можна поділити на такі види, як: державну, громадську, фінансову, договірну, трудову тощо. Тому трудова дисципліна виступає важливою складовою функціонування правовідносин з питань праці.

Принагідно нагадати, що КЗпП України (ст. 3) регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

У трудовому праві трудова дисципліна розглядається як окремий правовий інститут і як правова категорія.

**РОЗДІЛ VI****ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА, МЕХАНІЗМИ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**

План:

- 6.1. Поняття, ознаки та значення трудової дисципліни
- 6.2. Заохочення працівників за трудовим договором
- 6.3. Поняття, ознаки та основні види дисциплінарної відповідальності
- 6.4. Стадії застосування дисциплінарної відповідальності
- 6.5. Поняття, ознаки та значення матеріальної відповідальності
- 6.6. Поняття та особливості матеріальної відповідальності працівника
- 6.7. Види матеріальності відповідальності працівника
- 6.8. Порядок застосування матеріальної відповідальності працівника
- 6.9. Матеріальна відповідальність роботодавця

**6.1. Поняття, ознаки та значення трудової дисципліни**

Однією з особливостей правовідносин з питань праці є те, що вони можуть функціонувати за умови їх адекватного упорядкування. Упорядкування правовідносин з питань праці означає, по-перше, чітку правову регламентацію прав, обов'язків та відповідальності їх учасників; по-друге, чітке дотримання прав, гарантій, а також виконання обов'язків їх учасниками.

Загальновідомо, що дотримання певного порядку поведінки учасників суспільних відносин що забезпечує узгодженість їх дій у колективі, суспільному і державному житті, називається дисципліною. У суспільстві та державі залежно від сфери дії дисципліну можна поділити на такі види, як: державну, громадську, фінансову, договірну, трудову тощо. Тому трудова дисципліна виступає важливою складовою функціонування правовідносин з питань праці.

Принагідно нагадати, що КЗпП України (ст. 3) регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

У трудовому праві трудова дисципліна розглядається як окремий правовий інститут і як правова категорія.

Правове регулювання трудової дисципліни провадиться на основі норм Конституції та КЗпП, інших актів трудового законодавства України, соціального партнерства та локальних нормативних актів. Правові засади інституту трудової дисципліни визначені на підставі положень глави Х «Трудова дисципліна» (ст.ст. 139–152).

**Інститут трудової дисципліни** – це сукупність правових норм, що регулюють правила поведінки суб'єктів правовідносин з питань праці. Головними суб'єктами трудової дисципліни виступають працівник і роботодавець, а допоміжними – колектив працівників, професійна спілка тощо. До інституту трудової дисципліни належать норми, які: а) визначають поведінку працівника та роботодавця з питань праці; б) визначають повноваження колективу працівників, професійної спілки тощо по забезпеченню трудової дисципліни; в) встановлюють заохочення працівників; г) визначають застосування до працівників дисциплінарної відповідальності.

Дещо інше розуміння має трудова дисципліна як правова категорія.

**Трудова дисципліна** (від лат. *disciplina* – вчення, виховання, розпорядок) включає в себе сукупність правових приписів, встановлених на підприємстві, в установі або в організації, які є обов'язковими для всіх учасників трудового процесу<sup>275</sup>. Д.Є. Кутоманов наголошує, що трудова дисципліна являє собою стале виконання сторонами трудових відносин покладених на них обов'язків, яке включає постійний моніторинг роботодавцем рівня такого виконання з боку персоналу підприємства з правом застосовувати до його членів заходи заохочення і примусу залежно від конкретної ситуації (випадку) та її впливу на подальше функціонування системи забезпечення дисципліни праці<sup>276</sup>. Тому трудову дисципліну варто розглядати у широкому та вузькому значеннях. У широкому значенні трудова дисципліна – це стан належного дотримання та виконання норм права сторонами трудових відносин. У вузькому значенні трудова дисципліна – це стан належного дотримання та виконання норм трудового права працівником. Основними ознаками трудової дисципліни є: а) впливає з трудових відносин; б) спрямованість на належну поведінку працівника; в) стосується прав, інтересів та обов'язків роботодавця; г) передбачає дотримання працівником встановлених нормами трудового права приписів; г) забезпечується через внутрішній трудовий розпорядок; д) передбачає механізми позитивного стимулювання поведінки працівника за трудовим договором; е) допускає можливість притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

<sup>275</sup>Популярна юридична енциклопедія / Кол. авт.: В. К. Гіжевський, В. В. Головченко, В. С. Ковальський (кер.) та ін. – К.: Юрінком Інтер, 2002. – С. 484.

<sup>276</sup>Кутоманов Д. Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія / Д. Є. Кутоманов. – Харків: Діса плюс, 2015. – С. 403.

Правове регулювання трудової дисципліни провадиться на основі норм Конституції та КЗпП, інших актів трудового законодавства України, соціального партнерства та локальних нормативних актів. Правові засади інституту трудової дисципліни визначені на підставі положень глави Х «Трудова дисципліна» (ст.ст. 139–152).

**Інститут трудової дисципліни** – це сукупність правових норм, що регулюють правила поведінки суб'єктів правовідносин з питань праці. Головними суб'єктами трудової дисципліни виступають працівник і роботодавець, а допоміжними – колектив працівників, професійна спілка тощо. До інституту трудової дисципліни належать норми, які: а) визначають поведінку працівника та роботодавця з питань праці; б) визначають повноваження колективу працівників, професійної спілки тощо по забезпеченню трудової дисципліни; в) встановлюють заохочення працівників; г) визначають застосування до працівників дисциплінарної відповідальності.

Дещо інше розуміння має трудова дисципліна як правова категорія.

**Трудова дисципліна** (від лат. *disciplina* – вчення, виховання, розпорядок) включає в себе сукупність правових приписів, встановлених на підприємстві, в установі або в організації, які є обов'язковими для всіх учасників трудового процесу<sup>275</sup>. Д.Є. Кутоманов наголошує, що трудова дисципліна являє собою стале виконання сторонами трудових відносин покладених на них обов'язків, яке включає постійний моніторинг роботодавцем рівня такого виконання з боку персоналу підприємства з правом застосовувати до його членів заходи заохочення і примусу залежно від конкретної ситуації (випадку) та її впливу на подальше функціонування системи забезпечення дисципліни праці<sup>276</sup>. Тому трудову дисципліну варто розглядати у широкому та вузькому значеннях. У широкому значенні трудова дисципліна – це стан належного дотримання та виконання норм права сторонами трудових відносин. У вузькому значенні трудова дисципліна – це стан належного дотримання та виконання норм трудового права працівником. Основними ознаками трудової дисципліни є: а) впливає з трудових відносин; б) спрямованість на належну поведінку працівника; в) стосується прав, інтересів та обов'язків роботодавця; г) передбачає дотримання працівником встановлених нормами трудового права приписів; г) забезпечується через внутрішній трудовий розпорядок; д) передбачає механізми позитивного стимулювання поведінки працівника за трудовим договором; е) допускає можливість притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

<sup>275</sup>Популярна юридична енциклопедія / Кол. авт.: В. К. Гіжевський, В. В. Головченко, В. С. Ковальський (кер.) та ін. – К.: Юрінком Інтер, 2002. – С. 484.

<sup>276</sup>Кутоманов Д. Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія / Д. Є. Кутоманов. – Харків: Діса плюс, 2015. – С. 403.

**Внутрішній трудовий розпорядок** – це встановлена на підставі норм трудового права система правил поведінки учасників трудових відносин. Внутрішній трудовий розпорядок встановлюється як на підставі актів трудового законодавства, так і локальних нормативних актів. До актів трудового законодавства належать: КЗпП України, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку, затверджені Державним комітетом праці СРСР за погодженням з ВЦРПС від 20 липня 1984 року, а також спеціальні (галузеві) типові правила про внутрішній трудовий розпорядок, які покликані врахувати особливості окремих секторів економіки або окремих категорій працівників, зокрема, це стосується працівників органів соціального захисту, працівників Секретаріату та патронатної служби Центральної виборчої комісії та інших категорій працівників.

На підставі типових правил затверджуються локальні правила внутрішнього трудового розпорядку. Відповідно до КЗпП України трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил (ст. 142).

**Правила внутрішнього трудового розпорядку** – це локальний нормативно-правовий акт, що затверджується трудовим колективом за поданням роботодавця виборного органу первинної профспілкової організації на основі типових правил, на підставі яких регулюються трудові відносини між колективом працівників та роботодавцем. Правила внутрішнього трудового розпорядку розташовують на видних місцях. Це дозволяє кожному працівникові знати свої права та обов'язки, механізми стимулювання професійної та продуктивної праці.

За КЗпП України забезпечення трудової дисципліни провадиться створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної праці, свідомим ставленням до праці, методами переконання, а також заохоченням за сумлінну працю (ст. 140).

**Трудова дисципліна забезпечується через:** 1) морально-етичне ставлення сторін трудових відносин до належної поведінки; 2) покладення на сторін трудових відносин чіткої системи трудових обов'язків; 3) можливість застосування до працівників заходів заохочень; 4) можливість застосування до працівників заходів громадського та/або дисциплінарного впливу.

Дотримання трудової дисципліни забезпечується належним (морально-етичним) ставленням кожного учасника трудових відносин до своєї поведінки. Зазвичай їх поведінка залежить від того, наскільки по-

**Внутрішній трудовий розпорядок** – це встановлена на підставі норм трудового права система правил поведінки учасників трудових відносин. Внутрішній трудовий розпорядок встановлюється як на підставі актів трудового законодавства, так і локальних нормативних актів. До актів трудового законодавства належать: КЗпП України, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку, затверджені Державним комітетом праці СРСР за погодженням з ВЦРПС від 20 липня 1984 року, а також спеціальні (галузеві) типові правила про внутрішній трудовий розпорядок, які покликані врахувати особливості окремих секторів економіки або окремих категорій працівників, зокрема, це стосується працівників органів соціального захисту, працівників Секретаріату та патронатної служби Центральної виборчої комісії та інших категорій працівників.

На підставі типових правил затверджуються локальні правила внутрішнього трудового розпорядку. Відповідно до КЗпП України трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил (ст. 142).

**Правила внутрішнього трудового розпорядку** – це локальний нормативно-правовий акт, що затверджується трудовим колективом за поданням роботодавця виборного органу первинної профспілкової організації на основі типових правил, на підставі яких регулюються трудові відносини між колективом працівників та роботодавцем. Правила внутрішнього трудового розпорядку розташовують на видних місцях. Це дозволяє кожному працівникові знати свої права та обов'язки, механізми стимулювання професійної та продуктивної праці.

За КЗпП України забезпечення трудової дисципліни провадиться створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної праці, свідомим ставленням до праці, методами переконання, а також заохоченням за сумлінну працю (ст. 140).

**Трудова дисципліна забезпечується через:** 1) морально-етичне ставлення сторін трудових відносин до належної поведінки; 2) покладення на сторін трудових відносин чіткої системи трудових обов'язків; 3) можливість застосування до працівників заходів заохочень; 4) можливість застосування до працівників заходів громадського та/або дисциплінарного впливу.

Дотримання трудової дисципліни забезпечується належним (морально-етичним) ставленням кожного учасника трудових відносин до своєї поведінки. Зазвичай їх поведінка залежить від того, наскільки по-

вно враховані їх потреби і інтереси. Так, наприклад, якщо умови праці відповідатимуть інтересам працівника, він буде більш продуктивно працювати, підвищувати професійні, ділові та моральні якості. Водночас, якщо умови праці незадовільні, працівник не буде вмотивований до якісної, професійної і продуктивної праці.

Трудова дисципліна забезпечується через покладення на працівника і роботодавця чіткої системи трудових обов'язків, виходячи із змісту Конституції та КЗпП України, інших актів трудового законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів та трудового договору.

До загальних основних трудових обов'язків працівників належать такі: працювати чесно, сумлінно, дотримуватися дисципліни праці, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, підвищувати продуктивність праці, поліпшувати якість продукції, дотримуватися технологічної дисципліни, вимог охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії тощо. Разом з тим, щодо окремих категорій працівників перелік основних обов'язків дещо розширено. До основних обов'язків державних службовців віднесено: додержання Конституції України та інших актів законодавства України; забезпечення ефективної роботи та виконання завдань державних органів відповідно до їх компетенції; недопущення порушень прав і свобод людини та громадянина; безпосереднє виконання покладених на них службових обов'язків, своєчасне і точне виконання рішень державних органів чи посадових осіб, розпоряджень і вказівок своїх керівників; збереження державної таємниці, інформації про громадян, що стала їм відома під час виконання обов'язків державної служби, а також іншої інформації, яка згідно із законодавством не підлягає розголошенню; постійне вдосконалення організації своєї роботи і підвищення професійної кваліфікації; сумлінне виконання своїх службових обов'язків, ініціатива і творчість у роботі. Також слід підкреслити, що конкретні обов'язки та права державних службовців визначаються на основі типових кваліфікаційних характеристик і відображаються у посадових положеннях, інструкціях, що затверджуються керівниками відповідних державних органів у межах закону та їх компетенції.

Щодо окремих категорій працівників запроваджуються положення (статути) про дисципліну праці<sup>277</sup> або кодекси (правила) професійної

<sup>277</sup> Про Дисциплінарний статут цивільного захисту: Закон України від 5 березня 2009 року № 1068-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 29. – Ст. 398; Положення про дисципліну праці працівників залізничного транспорту: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 року № 55 // Електронний ресурс: Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/55-93-%D0%BF>; Про затвердження статуту про дисципліну працівників спеціальних воєнних аварійно-рятувальних служб: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2000 року № 1540 // Електронний ресурс: Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1540-2000-%D0%BF>.

вно враховані їх потреби і інтереси. Так, наприклад, якщо умови праці відповідатимуть інтересам працівника, він буде більш продуктивно працювати, підвищувати професійні, ділові та моральні якості. Водночас, якщо умови праці незадовільні, працівник не буде вмотивований до якісної, професійної і продуктивної праці.

Трудова дисципліна забезпечується через покладення на працівника і роботодавця чіткої системи трудових обов'язків, виходячи із змісту Конституції та КЗпП України, інших актів трудового законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів та трудового договору.

До загальних основних трудових обов'язків працівників належать такі: працювати чесно, сумлінно, дотримуватися дисципліни праці, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, підвищувати продуктивність праці, поліпшувати якість продукції, дотримуватися технологічної дисципліни, вимог охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії тощо. Разом з тим, щодо окремих категорій працівників перелік основних обов'язків дещо розширено. До основних обов'язків державних службовців віднесено: додержання Конституції України та інших актів законодавства України; забезпечення ефективної роботи та виконання завдань державних органів відповідно до їх компетенції; недопущення порушень прав і свобод людини та громадянина; безпосереднє виконання покладених на них службових обов'язків, своєчасне і точне виконання рішень державних органів чи посадових осіб, розпоряджень і вказівок своїх керівників; збереження державної таємниці, інформації про громадян, що стала їм відома під час виконання обов'язків державної служби, а також іншої інформації, яка згідно із законодавством не підлягає розголошенню; постійне вдосконалення організації своєї роботи і підвищення професійної кваліфікації; сумлінне виконання своїх службових обов'язків, ініціатива і творчість у роботі. Також слід підкреслити, що конкретні обов'язки та права державних службовців визначаються на основі типових кваліфікаційних характеристик і відображаються у посадових положеннях, інструкціях, що затверджуються керівниками відповідних державних органів у межах закону та їх компетенції.

Щодо окремих категорій працівників запроваджуються положення (статути) про дисципліну праці<sup>277</sup> або кодекси (правила) професійної

<sup>277</sup> Про Дисциплінарний статут цивільного захисту: Закон України від 5 березня 2009 року № 1068-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 29. – Ст. 398; Положення про дисципліну праці працівників залізничного транспорту: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 року № 55 // Електронний ресурс: Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/55-93-%D0%BF>; Про затвердження статуту про дисципліну працівників спеціальних воєнних аварійно-рятувальних служб: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2000 року № 1540 // Електронний ресурс: Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1540-2000-%D0%BF>.

етики<sup>278</sup>. Так, Правилами етики державних службовців передбачено, що вони (службовці) у своїй діяльності керуються принципами етики державної служби, що ґрунтуються на положеннях Конституції України, законодавства про державну службу та запобігання корупції, а саме: 1) служіння державі і суспільству; 2) гідної поведінки; 3) доброчесності; 4) лояльності; 5) політичної нейтральності; 6) прозорості і підзвітності; 7) сумлінності. Під час прийняття на державну службу особа ознайомлюється з цими Правилами та зобов'язана їх дотримуватися у своїй подальшій службовій діяльності.

Слід зауважити, що трудові обов'язки працівників мають бути максимально чіткими, зрозумілими та доступними. До основних обов'язків роботодавця, насамперед, слід віднести: організувати належні, безпечні та здорові умови праці, організувати реалізацію працівниками їх прав, гарантій та пілг відповідно до актів трудового законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів та трудового договору.

Трудові обов'язки роботодавця мають бути спрямованими на якісне забезпечення трудової дисципліни. Трудова дисципліна забезпечується через механізми стимулювання професійної і продуктивної поведінки працівників за трудовим договором шляхом застосування заходів заохочення. Заходи заохочення спрямовані на визнання позитивної і сумлінної поведінки працівників у трудових відносинах. Як показує практика, вони достатньо дієві у контексті забезпечення трудової дисципліни. Від природи кожна людина прагне до визнання, схвальної оцінки своєї поведінки. Тому система заходів заохочення до працівників має часто визначальне значення для того, щоб вони якісно та професійно виконували покладену на них трудову функцію та інші обов'язки у трудових відносинах. Доречно відзначити, що в юридичній літературі також обґрунтовується теза щодо доцільності законодавчого закріплення можливості відсторонення від роботи або накладати грошовий штраф на порушника (або злісно порушника) дисципліни<sup>279</sup>.

Крім заохочень, у трудовому праві до заходів забезпечення трудової дисципліни належать заходи громадського або дисциплінарного впливу.

<sup>278</sup> Про затвердження Правил етичної поведінки державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2016 року № 65 // Урядовий кур'єр. – 2016. – № 34.

<sup>279</sup> Кутоманов Д.Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія/Д.Є. Кутоманов. – Харків: Діса плюс, 2015. – С.406.

етики<sup>278</sup>. Так, Правилами етики державних службовців передбачено, що вони (службовці) у своїй діяльності керуються принципами етики державної служби, що ґрунтуються на положеннях Конституції України, законодавства про державну службу та запобігання корупції, а саме: 1) служіння державі і суспільству; 2) гідної поведінки; 3) доброчесності; 4) лояльності; 5) політичної нейтральності; 6) прозорості і підзвітності; 7) сумлінності. Під час прийняття на державну службу особа ознайомлюється з цими Правилами та зобов'язана їх дотримуватися у своїй подальшій службовій діяльності.

Слід зауважити, що трудові обов'язки працівників мають бути максимально чіткими, зрозумілими та доступними. До основних обов'язків роботодавця, насамперед, слід віднести: організувати належні, безпечні та здорові умови праці, організувати реалізацію працівниками їх прав, гарантій та пілг відповідно до актів трудового законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів та трудового договору.

Трудові обов'язки роботодавця мають бути спрямованими на якісне забезпечення трудової дисципліни. Трудова дисципліна забезпечується через механізми стимулювання професійної і продуктивної поведінки працівників за трудовим договором шляхом застосування заходів заохочення. Заходи заохочення спрямовані на визнання позитивної і сумлінної поведінки працівників у трудових відносинах. Як показує практика, вони достатньо дієві у контексті забезпечення трудової дисципліни. Від природи кожна людина прагне до визнання, схвальної оцінки своєї поведінки. Тому система заходів заохочення до працівників має часто визначальне значення для того, щоб вони якісно та професійно виконували покладену на них трудову функцію та інші обов'язки у трудових відносинах. Доречно відзначити, що в юридичній літературі також обґрунтовується теза щодо доцільності законодавчого закріплення можливості відсторонення від роботи або накладати грошовий штраф на порушника (або злісно порушника) дисципліни<sup>279</sup>.

Крім заохочень, у трудовому праві до заходів забезпечення трудової дисципліни належать заходи громадського або дисциплінарного впливу.

<sup>278</sup> Про затвердження Правил етичної поведінки державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2016 року № 65 // Урядовий кур'єр. – 2016. – № 34.

<sup>279</sup> Кутоманов Д.Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія/Д.Є. Кутоманов. – Харків: Діса плюс, 2015. – С.406.

## 6.2. Заохочення працівників за трудовим договором

Позитивне стимулювання праці працівників за трудовим договором провадиться шляхом застосування заохочень. За своєю суттю заохочення виступають соціально-правовою формою визнання належної поведінки працівника у трудових відносинах. Головним чином, заохочення спрямовується на: а) ефективність трудового договору та трудових відносин; б) стимулювання ініціативності, продуктивності і результативності праці працівника; в) посилення моральних, ділових та професійних якостей працівника.

Правове регулювання системи заходів заохочення провадиться на підставі актів законодавства України, соціального партнерства, правил внутрішнього трудового розпорядку, трудового договору. КЗпП України (ст. 143) встановлює, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Виходячи із змісту актів трудового законодавства, заходи заохочення поділяються на: 1) загальні; 2) спеціальні.

Загальними заходами заохочення є заохочення за успіхи в роботі (ст. 143 КЗпП України). Слід відзначити, що цей вид заохочень може застосовуватись до працівників за зразкове виконання трудових обов'язків, новаторство, підвищення продуктивності праці та інші успіхи в роботі. Як правило, до цієї групи належать заходи заохочення морального та морально-матеріального характеру, які встановлюються на підприємстві правилами внутрішнього трудового розпорядку (оголошення подяки, нагородження цінним подарунком, занесення до Книги почесних працівників підприємства, на Дошку пошани, видача премій). Спеціальними заохоченнями є заохочення за особливі трудові заслуги (ст. 146 КЗпП України), переваги і пільги для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки (ст. 145 КЗпП України).

Заохочення за особливі трудові заслуги застосовується до працівників шляхом подання представлення 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. Окремим видом заохочень є державні нагороди<sup>280</sup> – вища форма відзначення громадян за видатні заслуги у розвитку економіки, науки, культури, соціальної сфери, захисті Вітчизни, охороні конституційних прав і свобод людини, державному будівництві та гро-

<sup>280</sup>Про державні нагороди: Закон України від 16 березня 2000 року № 1549-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 21. – Ст. 162.

## 6.2. Заохочення працівників за трудовим договором

Позитивне стимулювання праці працівників за трудовим договором провадиться шляхом застосування заохочень. За своєю суттю заохочення виступають соціально-правовою формою визнання належної поведінки працівника у трудових відносинах. Головним чином, заохочення спрямовується на: а) ефективність трудового договору та трудових відносин; б) стимулювання ініціативності, продуктивності і результативності праці працівника; в) посилення моральних, ділових та професійних якостей працівника.

Правове регулювання системи заходів заохочення провадиться на підставі актів законодавства України, соціального партнерства, правил внутрішнього трудового розпорядку, трудового договору. КЗпП України (ст. 143) встановлює, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Виходячи із змісту актів трудового законодавства, заходи заохочення поділяються на: 1) загальні; 2) спеціальні.

Загальними заходами заохочення є заохочення за успіхи в роботі (ст. 143 КЗпП України). Слід відзначити, що цей вид заохочень може застосовуватись до працівників за зразкове виконання трудових обов'язків, новаторство, підвищення продуктивності праці та інші успіхи в роботі. Як правило, до цієї групи належать заходи заохочення морального та морально-матеріального характеру, які встановлюються на підприємстві правилами внутрішнього трудового розпорядку (оголошення подяки, нагородження цінним подарунком, занесення до Книги почесних працівників підприємства, на Дошку пошани, видача премій). Спеціальними заохоченнями є заохочення за особливі трудові заслуги (ст. 146 КЗпП України), переваги і пільги для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки (ст. 145 КЗпП України).

Заохочення за особливі трудові заслуги застосовується до працівників шляхом подання представлення 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. Окремим видом заохочень є державні нагороди<sup>280</sup> – вища форма відзначення громадян за видатні заслуги у розвитку економіки, науки, культури, соціальної сфери, захисті Вітчизни, охороні конституційних прав і свобод людини, державному будівництві та гро-

<sup>280</sup>Про державні нагороди: Закон України від 16 березня 2000 року № 1549-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 21. – Ст. 162.

мадській діяльності, за інші заслуги перед Україною. На підставі Закону України «Про державні нагороди України» встановлено види державних нагород, у тому числі за особливі трудові досягнення. Також слід підкреслити, що заохочення застосовуються роботодавцем разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації та оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення.

Слід підкреслити, що заходи заохочення можуть бути передбачені також статутами та положеннями про дисципліну. Досить поширеною останнім часом (крім нормативної) стає договірна регламентація заходів заохочення, зокрема, на підставі контракту або іншого письмового трудового договору. Як відомо, при укладенні контракту сторони передбачають додаткові, порівняно з чинним законодавством, заходи заохочення, пільги та переваги у випадках належного та сумлінного виконання працівниками своїх обов'язків (наприклад, оплата проїзду у період відпустки, оплата проїзду членам родини, разові винагороди тощо).

**Заохочення працівників за трудовим договором** – це заходи позитивного, публічного, схвального визнання роботодавцем належного виконання працівниками трудової функції, інших обов'язків за трудовим договором. Характерними рисами (ознаками) заходів заохочень є наступні: 1) виражають позитивну, схвальну та публічну оцінку поведінки працівників; 2) регламентуються відповідно до актів трудового законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів (правил внутрішнього трудового розпорядку); 3) як правило, не застосовуються протягом періоду дії дисциплінарних стягнень; 4) застосовуються виключно до працівників; 5) можуть мати моральний та/або матеріальний вираз; 6) застосовуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим спеціальним органом відповідно до закону; 7) фіксуються у наказі (розпорядженні) роботодавця про застосування заохочення; 8) заносяться до трудової книжки.

За змістом проекту ТК за успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морального і матеріального заохочення - оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень (ст.320).

мадській діяльності, за інші заслуги перед Україною. На підставі Закону України «Про державні нагороди України» встановлено види державних нагород, у тому числі за особливі трудові досягнення. Також слід підкреслити, що заохочення застосовуються роботодавцем разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації та оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення.

Слід підкреслити, що заходи заохочення можуть бути передбачені також статутами та положеннями про дисципліну. Досить поширеною останнім часом (крім нормативної) стає договірна регламентація заходів заохочення, зокрема, на підставі контракту або іншого письмового трудового договору. Як відомо, при укладенні контракту сторони передбачають додаткові, порівняно з чинним законодавством, заходи заохочення, пільги та переваги у випадках належного та сумлінного виконання працівниками своїх обов'язків (наприклад, оплата проїзду у період відпустки, оплата проїзду членам родини, разові винагороди тощо).

**Заохочення працівників за трудовим договором** – це заходи позитивного, публічного, схвального визнання роботодавцем належного виконання працівниками трудової функції, інших обов'язків за трудовим договором. Характерними рисами (ознаками) заходів заохочень є наступні: 1) виражають позитивну, схвальну та публічну оцінку поведінки працівників; 2) регламентуються відповідно до актів трудового законодавства, соціального партнерства, локальних нормативних актів (правил внутрішнього трудового розпорядку); 3) як правило, не застосовуються протягом періоду дії дисциплінарних стягнень; 4) застосовуються виключно до працівників; 5) можуть мати моральний та/або матеріальний вираз; 6) застосовуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим спеціальним органом відповідно до закону; 7) фіксуються у наказі (розпорядженні) роботодавця про застосування заохочення; 8) заносяться до трудової книжки.

За змістом проекту ТК за успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морального і матеріального заохочення - оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень (ст.320).



### 6.3. Поняття, ознаки та основні види дисциплінарної відповідальності

Трудова дисципліна може бути ефективною, за умови застосування до працівника як заходів заохочень, так і примусового впливу, які мають виключний характер. Примусовий вплив роботодавця на поведінку працівника проявляється, насамперед, у вигляді дисциплінарної відповідальності. У відповідності до Конституції України дисциплінарні правопорушення та відповідальність за них встановлюється виключно законами України (п. 22 ч. 1 ст. 92).

Як вид юридичної відповідальності, дисциплінарна відповідальність спрямована на: а) стимулювання належного функціонування трудових правовідносин; б) дотримання працівником трудової дисципліни; в) забезпечення невідворотності покарання за трудове правопорушення (дисциплінарний проступок).

За своєю правовою природою дисциплінарна відповідальність носить негативний (ретроспективний) характер, оскільки спрямована на трудове покарання працівників, які вчинили трудове правопорушення (дисциплінарний проступок).

Умовою застосування дисциплінарної відповідальності є вчинення працівником трудового правопорушення (дисциплінарного проступку).

Принциповою особливістю дисциплінарної відповідальності є те, що вона застосовується органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) у вигляді накладення на працівника дисциплінарного стягнення.

**Дисциплінарна відповідальність** – вид юридичної відповідальності, який полягає у застосуванні до працівника, який вчинив дисциплінарний проступок, санкції у вигляді дисциплінарних стягнень. Дисциплінарна відповідальність має примусовий характер, який проявляється у тому, що на працівника накладаються заходи примусового впливу, які мають для нього певні негативні наслідки.

*Характерними рисами дисциплінарної відповідальності є наступні:*

- 1) вид юридичної відповідальності у трудовому праві; 2) має односторонній характер, оскільки негативні наслідки примусового характеру несе виключно працівник; 3) може бути застосована роботодавцем; 4) умовою застосування є вчинення працівником дисциплінарного проступку; 5) правомірне застосування потребує дотримання встановленої процедури (стадій); 6) суб'єктом понесення є виключно працівник; 7) полягає у застосуванні до працівника санкцій у вигляді дисциплінарних стягнень; 8) підставою застосування є наказ (розпорядження) робо-

### 6.3. Поняття, ознаки та основні види дисциплінарної відповідальності

Трудова дисципліна може бути ефективною, за умови застосування до працівника як заходів заохочень, так і примусового впливу, які мають виключний характер. Примусовий вплив роботодавця на поведінку працівника проявляється, насамперед, у вигляді дисциплінарної відповідальності. У відповідності до Конституції України дисциплінарні правопорушення та відповідальність за них встановлюється виключно законами України (п. 22 ч. 1 ст. 92).

Як вид юридичної відповідальності, дисциплінарна відповідальність спрямована на: а) стимулювання належного функціонування трудових правовідносин; б) дотримання працівником трудової дисципліни; в) забезпечення невідворотності покарання за трудове правопорушення (дисциплінарний проступок).

За своєю правовою природою дисциплінарна відповідальність носить негативний (ретроспективний) характер, оскільки спрямована на трудове покарання працівників, які вчинили трудове правопорушення (дисциплінарний проступок).

Умовою застосування дисциплінарної відповідальності є вчинення працівником трудового правопорушення (дисциплінарного проступку).

Принциповою особливістю дисциплінарної відповідальності є те, що вона застосовується органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) у вигляді накладення на працівника дисциплінарного стягнення.

**Дисциплінарна відповідальність** – вид юридичної відповідальності, який полягає у застосуванні до працівника, який вчинив дисциплінарний проступок, санкції у вигляді дисциплінарних стягнень. Дисциплінарна відповідальність має примусовий характер, який проявляється у тому, що на працівника накладаються заходи примусового впливу, які мають для нього певні негативні наслідки.

*Характерними рисами дисциплінарної відповідальності є наступні:*

- 1) вид юридичної відповідальності у трудовому праві; 2) має односторонній характер, оскільки негативні наслідки примусового характеру несе виключно працівник; 3) може бути застосована роботодавцем; 4) умовою застосування є вчинення працівником дисциплінарного проступку; 5) правомірне застосування потребує дотримання встановленої процедури (стадій); 6) суб'єктом понесення є виключно працівник; 7) полягає у застосуванні до працівника санкцій у вигляді дисциплінарних стягнень; 8) підставою застосування є наказ (розпорядження) робо-

тодавця або уповноваженого ним органу; 9) як правило, не тягне фіксації у трудовій книжці працівника.

Дисциплінарна відповідальність поділяється на загальну та спеціальну. Для окремих категорій працівників (наприклад, державних службовців, адвокатів, прокурорів, суддів тощо) може бути запроваджена **спеціальна дисциплінарна відповідальність**. Вона характеризується спеціальним суб'єктом дисциплінарного проступку, особливим характером дисциплінарного проступку, спеціальними видами дисциплінарних стягнень, особливим порядком накладення та оскарження дисциплінарного стягнення. Диференціація правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників обумовлена об'єктивними підставами: специфікою трудових функцій окремих категорій працівників та негативними наслідками для суспільства в цілому, які можуть настати у разі невиконання або неналежного виконання працівниками покладених на них трудових обов'язків. Слід зауважити, що спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників відрізняється від загальної більш широким змістом проступків і суворішими санкціями, більш ширшим переліком стягнень. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися не тільки органом, який має право прийняття і звільнення з роботи, а й вищестоящими органами.

До специфічних рис дисциплінарної відповідальності належить процедура її застосування.

#### 6.4. Стадії застосування дисциплінарної відповідальності

Дисциплінарна відповідальність виступає важливим і складним видом юридичної відповідальності, що передбачає покладення на працівника певних санкцій за вчинений ним дисциплінарний проступок. Встановлення процедури застосування дисциплінарної відповідальності передбачає максимальне збалансування інтересів роботодавця і працівника з питань праці. За своєю суттю, процедура застосування дисциплінарної відповідальності збігається з порядком застосування дисциплінарних стягнень.

**Процедура застосування дисциплінарної відповідальності** – це визначений порядок застосування до працівника дисциплінарного стягнення за вчинений дисциплінарний проступок.

Процедура застосування дисциплінарної відповідальності характеризується дотриманням таких стадій, як: по-перше, встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку, його суспільно-правова оцінка;

тодавця або уповноваженого ним органу; 9) як правило, не тягне фіксації у трудовій книжці працівника.

Дисциплінарна відповідальність поділяється на загальну та спеціальну. Для окремих категорій працівників (наприклад, державних службовців, адвокатів, прокурорів, суддів тощо) може бути запроваджена **спеціальна дисциплінарна відповідальність**. Вона характеризується спеціальним суб'єктом дисциплінарного проступку, особливим характером дисциплінарного проступку, спеціальними видами дисциплінарних стягнень, особливим порядком накладення та оскарження дисциплінарного стягнення. Диференціація правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників обумовлена об'єктивними підставами: специфікою трудових функцій окремих категорій працівників та негативними наслідками для суспільства в цілому, які можуть настати у разі невиконання або неналежного виконання працівниками покладених на них трудових обов'язків. Слід зауважити, що спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників відрізняється від загальної більш широким змістом проступків і суворішими санкціями, більш ширшим переліком стягнень. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися не тільки органом, який має право прийняття і звільнення з роботи, а й вищестоящими органами.

До специфічних рис дисциплінарної відповідальності належить процедура її застосування.

#### 6.4. Стадії застосування дисциплінарної відповідальності

Дисциплінарна відповідальність виступає важливим і складним видом юридичної відповідальності, що передбачає покладення на працівника певних санкцій за вчинений ним дисциплінарний проступок. Встановлення процедури застосування дисциплінарної відповідальності передбачає максимальне збалансування інтересів роботодавця і працівника з питань праці. За своєю суттю, процедура застосування дисциплінарної відповідальності збігається з порядком застосування дисциплінарних стягнень.

**Процедура застосування дисциплінарної відповідальності** – це визначений порядок застосування до працівника дисциплінарного стягнення за вчинений дисциплінарний проступок.

Процедура застосування дисциплінарної відповідальності характеризується дотриманням таких стадій, як: по-перше, встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку, його суспільно-правова оцінка;

по-друге, обрання виду дисциплінарного стягнення; по-третє, дотримання порядку застосування дисциплінарного стягнення (спеціального порядку щодо звільнення); по-четверте, належне правове оформлення застосування дисциплінарної відповідальності роботодавцем; по-п'яте, оскарження рішення роботодавця про застосування дисциплінарної відповідальності.

Першою стадією застосування дисциплінарної відповідальності є **встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку, його суспільно-правова оцінка**. Насамперед, слід відзначити, що за змістом КЗпП України дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо вказаних органів. При цьому працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством (ст. 147-1). Встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку означає визначення усіх необхідних його елементів.

Доречно наголосити, що **дисциплінарний проступок** – протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, за яке до нього можуть бути застосовані санкції дисциплінарного характеру (дисциплінарні стягнення). За окремі дисциплінарні проступки може застосовуватись не тільки дисциплінарна, а також і адміністративна та кримінальна відповідальність. Основними елементами дисциплінарного проступку є: об'єкт; об'єктивна сторона; суб'єктивна сторона; суб'єкт. Об'єктом дисциплінарного проступку є трудова дисципліна. Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку складається з протиправної поведінки суб'єкта. Немає юридичного значення, чи такий проступок призвів до заподіяння шкоди роботодавцеві. Протиправність поведінки полягає в порушенні трудових обов'язків, закріплених нормами трудового права: КЗпП, правилами внутрішнього трудового розпорядку, статутами, положеннями, посадовими інструкціями, а також у порушенні або невиконанні наказів і розпоряджень роботодавця. Для належної правової оцінки об'єктивної сторони дисциплінарного проступку юридичне значення має: обстановка вчинення проступку, стан умов праці; обставини, які передували вчиненню проступку, час, місце вчинення проступку, наявність та/або відсутність поважних обставин, які вплинули (могли вплинути) на його вчинення. Суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку виявляється у психічному ставленні працівника до вчиненого правопорушення. Її може ха-

по-друге, обрання виду дисциплінарного стягнення; по-третє, дотримання порядку застосування дисциплінарного стягнення (спеціального порядку щодо звільнення); по-четверте, належне правове оформлення застосування дисциплінарної відповідальності роботодавцем; по-п'яте, оскарження рішення роботодавця про застосування дисциплінарної відповідальності.

Першою стадією застосування дисциплінарної відповідальності є **встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку, його суспільно-правова оцінка**. Насамперед, слід відзначити, що за змістом КЗпП України дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо вказаних органів. При цьому працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством (ст. 147-1). Встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку означає визначення усіх необхідних його елементів.

Доречно наголосити, що **дисциплінарний проступок** – протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, за яке до нього можуть бути застосовані санкції дисциплінарного характеру (дисциплінарні стягнення). За окремі дисциплінарні проступки може застосовуватись не тільки дисциплінарна, а також і адміністративна та кримінальна відповідальність. Основними елементами дисциплінарного проступку є: об'єкт; об'єктивна сторона; суб'єктивна сторона; суб'єкт. Об'єктом дисциплінарного проступку є трудова дисципліна. Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку складається з протиправної поведінки суб'єкта. Немає юридичного значення, чи такий проступок призвів до заподіяння шкоди роботодавцеві. Протиправність поведінки полягає в порушенні трудових обов'язків, закріплених нормами трудового права: КЗпП, правилами внутрішнього трудового розпорядку, статутами, положеннями, посадовими інструкціями, а також у порушенні або невиконанні наказів і розпоряджень роботодавця. Для належної правової оцінки об'єктивної сторони дисциплінарного проступку юридичне значення має: обстановка вчинення проступку, стан умов праці; обставини, які передували вчиненню проступку, час, місце вчинення проступку, наявність та/або відсутність поважних обставин, які вплинули (могли вплинути) на його вчинення. Суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку виявляється у психічному ставленні працівника до вчиненого правопорушення. Її може ха-

рактизувати вина у формі умислу або необережності. Для дисциплінарного проступку найбільш поширеною є вина у формі умислу. Суб'єктом дисциплінарного проступку виступає працівник. Згідно із законодавством розрізняють загальний та спеціальний суб'єкти дисциплінарної відповідальності. Загальним суб'єктом є працівник, на якого поширюються загальні норми про дисципліну: КЗпП України, правила внутрішнього трудового розпорядку. Спеціальним суб'єктом є працівник, відповідальність для якого настає згідно із статутом та положенням про дисципліну. КЗпП України передбачає, що до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення (ст. 149). Таке пояснення має містити виклад обставин вчинення дисциплінарного проступку, у тому числі поважних. У разі відмови працівником надання письмового пояснення, роботодавець або уповноважений ним орган складають відповідний акт. Суспільно-правова оцінка дисциплінарного проступку проводиться на підставі з'ясування усіх обставин його вчинення, у тому числі з урахуванням письмового пояснення працівника (результатів проведення службового розслідування).

Другою стадією застосування дисциплінарної відповідальності є **обрання виду дисциплінарного стягнення**.

**Дисциплінарне стягнення** – це форма санкції, яка застосовується до працівника у разі вчинення ним дисциплінарного проступку в порядку притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. За змістом КЗпП України дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом 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 перебуванням його у відпустці. При цьому дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку (ст. 148). Кодексом також передбачено, що 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 (ст. 149).

КЗпП України передбачає два види дисциплінарних стягнень: догану і звільнення. Слід підкреслити, що догана – це вид дисциплінарного стягнення, який є санкцією особистого немайнового характеру і полягає у негативній оцінці та засудженні поведінки працівника. Догана може бути застосована до будь-якого дисциплінарного проступку. Водночас, звільнення – це вид дисциплінарного стягнення, що полягає у розірван-

рактизувати вина у формі умислу або необережності. Для дисциплінарного проступку найбільш поширеною є вина у формі умислу. Суб'єктом дисциплінарного проступку виступає працівник. Згідно із законодавством розрізняють загальний та спеціальний суб'єкти дисциплінарної відповідальності. Загальним суб'єктом є працівник, на якого поширюються загальні норми про дисципліну: КЗпП України, правила внутрішнього трудового розпорядку. Спеціальним суб'єктом є працівник, відповідальність для якого настає згідно із статутом та положенням про дисципліну. КЗпП України передбачає, що до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення (ст. 149). Таке пояснення має містити виклад обставин вчинення дисциплінарного проступку, у тому числі поважних. У разі відмови працівником надання письмового пояснення, роботодавець або уповноважений ним орган складають відповідний акт. Суспільно-правова оцінка дисциплінарного проступку проводиться на підставі з'ясування усіх обставин його вчинення, у тому числі з урахуванням письмового пояснення працівника (результатів проведення службового розслідування).

Другою стадією застосування дисциплінарної відповідальності є **обрання виду дисциплінарного стягнення**.

**Дисциплінарне стягнення** – це форма санкції, яка застосовується до працівника у разі вчинення ним дисциплінарного проступку в порядку притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. За змістом КЗпП України дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом 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 перебуванням його у відпустці. При цьому дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку (ст. 148). Кодексом також передбачено, що 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 (ст. 149).

КЗпП України передбачає два види дисциплінарних стягнень: догану і звільнення. Слід підкреслити, що догана – це вид дисциплінарного стягнення, який є санкцією особистого немайнового характеру і полягає у негативній оцінці та засудженні поведінки працівника. Догана може бути застосована до будь-якого дисциплінарного проступку. Водночас, звільнення – це вид дисциплінарного стягнення, що полягає у розірван-

ні трудового договору з працівником. Звільнення може бути застосоване лише з підстав та у спосіб, передбачений законом (п.п. 3, 4, 7 ст. 40 КЗпП України та ін.).

За змістом проекту ТК дисциплінарними стягненнями, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, є зауваження, догана і звільнення. Для окремих категорій працівників законами можуть встановлюватися інші види дисциплінарних стягнень. Крім того, передбачається не допускати застосування дисциплінарних стягнень, не передбачених цим Кодексом та законами (ст.362).

Третьою стадією застосування дисциплінарної відповідальності є **дотримання порядку застосування дисциплінарного стягнення (спеціального щодо звільнення)**. Застосування догани, яка має універсальний характер, провадиться з урахуванням: 1) встановлення факту дисциплінарного проступку, який, як правило, вчинено вперше; 2) наявності позитивної оцінки попередньої трудової діяльності працівника; 3) обрання такого стягнення роботодавцем; 4) фіксації у відповідному правовому акті роботодавцем. Застосування звільнення, яке має виключний характер, провадиться з урахуванням: 1) встановлення факту дисциплінарного проступку, щодо якого може бути застосовано звільнення (виступати умовою (підставою) звільнення) відповідно до закону; 2) як правило, застосовується до дисциплінарного проступку, вчиненого вдруге; 3) наявності незадовільної оцінки попередньої трудової діяльності працівника; 4) обрання такого стягнення роботодавцем; 5) дотримання встановленого спеціального порядку застосування дисциплінарної відповідальності до вчиненого дисциплінарного проступку; 6) фіксації у відповідному правовому акті роботодавцем або уповноваженим ним органом.

Четвертою стадією застосування дисциплінарної відповідальності є **належне правове оформлення роботодавцем**. За змістом КЗпП України стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку (ст. 149). Наказ (розпорядження) про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності має містити: прізвище, ім'я та по батькові працівника, його посаду; вид дисциплінарного проступку, який вчинив працівник; обставини, які призвели до цього; вид стягнення, який застосовується до працівника. Він оголошується працівникові під розписку. Працівник може вимагати копію відповідного рішення про притягнення його до дисциплінарної відповідальності. Доречно наголосити на тому, що наказ (розпорядження) роботодавця про застосування до працівника дисциплінарного стягнення, не пов'язаного із звільненням, є чинним протягом року, а якщо працівник сумлінно працював та зарекомендував себе з позитивної сто-

ні трудового договору з працівником. Звільнення може бути застосоване лише з підстав та у спосіб, передбачений законом (п.п. 3, 4, 7 ст. 40 КЗпП України та ін.).

За змістом проекту ТК дисциплінарними стягненнями, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, є зауваження, догана і звільнення. Для окремих категорій працівників законами можуть встановлюватися інші види дисциплінарних стягнень. Крім того, передбачається не допускати застосування дисциплінарних стягнень, не передбачених цим Кодексом та законами (ст.362).

Третьою стадією застосування дисциплінарної відповідальності є **дотримання порядку застосування дисциплінарного стягнення (спеціального щодо звільнення)**. Застосування догани, яка має універсальний характер, провадиться з урахуванням: 1) встановлення факту дисциплінарного проступку, який, як правило, вчинено вперше; 2) наявності позитивної оцінки попередньої трудової діяльності працівника; 3) обрання такого стягнення роботодавцем; 4) фіксації у відповідному правовому акті роботодавцем. Застосування звільнення, яке має виключний характер, провадиться з урахуванням: 1) встановлення факту дисциплінарного проступку, щодо якого може бути застосовано звільнення (виступати умовою (підставою) звільнення) відповідно до закону; 2) як правило, застосовується до дисциплінарного проступку, вчиненого вдруге; 3) наявності незадовільної оцінки попередньої трудової діяльності працівника; 4) обрання такого стягнення роботодавцем; 5) дотримання встановленого спеціального порядку застосування дисциплінарної відповідальності до вчиненого дисциплінарного проступку; 6) фіксації у відповідному правовому акті роботодавцем або уповноваженим ним органом.

Четвертою стадією застосування дисциплінарної відповідальності є **належне правове оформлення роботодавцем**. За змістом КЗпП України стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку (ст. 149). Наказ (розпорядження) про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності має містити: прізвище, ім'я та по батькові працівника, його посаду; вид дисциплінарного проступку, який вчинив працівник; обставини, які призвели до цього; вид стягнення, який застосовується до працівника. Він оголошується працівникові під розписку. Працівник може вимагати копію відповідного рішення про притягнення його до дисциплінарної відповідальності. Доречно наголосити на тому, що наказ (розпорядження) роботодавця про застосування до працівника дисциплінарного стягнення, не пов'язаного із звільненням, є чинним протягом року, а якщо працівник сумлінно працював та зарекомендував себе з позитивної сто-

рони, його може бути скасовано достроково. Для цього роботодавець має видати відповідний наказ (розпорядження), в якому має бути зазначено дострокове скасування дисциплінарного стягнення.

П'ятою стадією застосування дисциплінарної відповідальності є **оскарження відповідного рішення роботодавця**. Відповідно до КЗпП України дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством (глава XV цього Кодексу). Слід підкреслити, що якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються (ст. 150–151). Таким чином, працівник може оскаржити наказ (розпорядження) роботодавця про притягнення його до дисциплінарної відповідальності у порядку, передбаченому трудовим законодавством України (наприклад, до КТС (щодо застосування догани) до суду (щодо застосування догани або звільнення).

Також КЗпП України встановлює, що роботодавець має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу (ст. 152).

### 6.5. Поняття, ознаки та значення матеріальної відповідальності

Трудові правовідносини, які впливають із змісту трудового договору, передбачають покладення на його сторони взаємних зобов'язань, у тому числі матеріального характеру. КЗпП України встановлює, що роботодавець зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна, а, натомість, працівники зобов'язані бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів до запобігання шкоді (ст. 131). Крім того, Кодекс встановлює, що роботодавець або уповноважений ним орган повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримуватись законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту (ст. 141). Одним із складових забезпечення сторонами трудового договору взятих на себе зобов'язань матеріального характеру є застосу-

рони, його може бути скасовано достроково. Для цього роботодавець має видати відповідний наказ (розпорядження), в якому має бути зазначено дострокове скасування дисциплінарного стягнення.

П'ятою стадією застосування дисциплінарної відповідальності є **оскарження відповідного рішення роботодавця**. Відповідно до КЗпП України дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством (глава XV цього Кодексу). Слід підкреслити, що якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються (ст. 150–151). Таким чином, працівник може оскаржити наказ (розпорядження) роботодавця про притягнення його до дисциплінарної відповідальності у порядку, передбаченому трудовим законодавством України (наприклад, до КТС (щодо застосування догани) до суду (щодо застосування догани або звільнення).

Також КЗпП України встановлює, що роботодавець має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу (ст. 152).

### 6.5. Поняття, ознаки та значення матеріальної відповідальності

Трудові правовідносини, які впливають із змісту трудового договору, передбачають покладення на його сторони взаємних зобов'язань, у тому числі матеріального характеру. КЗпП України встановлює, що роботодавець зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна, а, натомість, працівники зобов'язані бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів до запобігання шкоді (ст. 131). Крім того, Кодекс встановлює, що роботодавець або уповноважений ним орган повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримуватись законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту (ст. 141). Одним із складових забезпечення сторонами трудового договору взятих на себе зобов'язань матеріального характеру є застосу-

вання матеріальної відповідальності. Призначення матеріальної відповідальності полягає у: а) стимулюванні сторін трудового договору дотримуватись взятих на себе зобов'язань матеріального характеру; б) сприянні забезпеченню трудової дисципліни; в) забезпеченні невідворотності покарання за вчинення трудових правопорушень; г) забезпеченні належного відшкодування шкоди, заподіяної стороні трудового договору.

КЗпП України передбачає, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків (ст. 130). Також матеріальну відповідальність несуть роботодавці у разі заподіяння шкоди працівникам (наприклад, через несвоєчасну виплату заробітної плати, незаконне переведення або переміщення працівника тощо). Крім того, сторони трудового договору несуть матеріальну відповідальність незалежно від притягнення їх до дисциплінарної, майнової, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

У трудовому праві матеріальна відповідальність розглядається як базовий правовий інститут та як правова категорія. Доречно наголосити, що професор Н. М. Хуторян відзначає, що «юридична відповідальність як правовий інститут – це об'єктивне закріплення її в правових нормах. Про юридичну відповідальність як правовий інститут до будь-якої із стадій правозастосування слід говорити як про пасивну відповідальність»<sup>281</sup>.

Правові засади матеріальної відповідальності впливають із змісту Конституції України, положень глави IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» КЗпП України, інших актів трудового законодавства України. Заслугує на підтримку позиція професора Н. М. Хуторян, яка наголошує, що матеріальна відповідальність – це сукупність правових норм, які встановлюють матеріальні санкції за заподіяння матеріальної або немайнової шкоди та добровільне чи примусове перетерпіння стороною трудових відносин негативних наслідків майнового характеру за скоєне трудове правопорушення, що призвело до заподіяння матеріальної та немайнової шкоди іншій стороні трудових правовідносин<sup>282</sup>.

<sup>281</sup>Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого / Н. М. Хуторян. – Х., 2003. – С. 10.

<sup>282</sup>Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України / Н. М. Хуторян. – К., 2002. – С. 150.

вання матеріальної відповідальності. Призначення матеріальної відповідальності полягає у: а) стимулюванні сторін трудового договору дотримуватись взятих на себе зобов'язань матеріального характеру; б) сприянні забезпеченню трудової дисципліни; в) забезпеченні невідворотності покарання за вчинення трудових правопорушень; г) забезпеченні належного відшкодування шкоди, заподіяної стороні трудового договору.

КЗпП України передбачає, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків (ст. 130). Також матеріальну відповідальність несуть роботодавці у разі заподіяння шкоди працівникам (наприклад, через несвоєчасну виплату заробітної плати, незаконне переведення або переміщення працівника тощо). Крім того, сторони трудового договору несуть матеріальну відповідальність незалежно від притягнення їх до дисциплінарної, майнової, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

У трудовому праві матеріальна відповідальність розглядається як базовий правовий інститут та як правова категорія. Доречно наголосити, що професор Н. М. Хуторян відзначає, що «юридична відповідальність як правовий інститут – це об'єктивне закріплення її в правових нормах. Про юридичну відповідальність як правовий інститут до будь-якої із стадій правозастосування слід говорити як про пасивну відповідальність»<sup>281</sup>.

Правові засади матеріальної відповідальності впливають із змісту Конституції України, положень глави IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» КЗпП України, інших актів трудового законодавства України. Заслугує на підтримку позиція професора Н. М. Хуторян, яка наголошує, що матеріальна відповідальність – це сукупність правових норм, які встановлюють матеріальні санкції за заподіяння матеріальної або немайнової шкоди та добровільне чи примусове перетерпіння стороною трудових відносин негативних наслідків майнового характеру за скоєне трудове правопорушення, що призвело до заподіяння матеріальної та немайнової шкоди іншій стороні трудових правовідносин<sup>282</sup>.

<sup>281</sup>Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого / Н. М. Хуторян. – Х., 2003. – С. 10.

<sup>282</sup>Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України / Н. М. Хуторян. – К., 2002. – С. 150.

**Матеріальна відповідальність** – це сукупність норм трудового права, які встановлюють умови та порядок понесення стороною трудового договору санкцій матеріального характеру за заподіяння шкоди іншій стороні. До інституту трудового права «Матеріальна відповідальність» включаються норми трудового права про: 1) умови та порядок притягнення до матеріальної відповідальності працівника; 2) порядок визначення шкоди, заподіяної роботодавцеві, та її відшкодування; 3) умови та порядок притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця; 4) порядок відшкодування роботодавцем шкоди, заподіяної працівнику.

Також у трудовому праві матеріальна відповідальність розглядається як правова категорія. Йдеться про самостійний вид юридичної відповідальності у трудовому праві.

Правова природа матеріальної відповідальності обумовлена об'єктивно зумовленою потребою трудово-правового забезпечення відшкодування шкоди, заподіяної протиправними діями однієї сторони трудового договору іншій. Умовою застосування матеріальної відповідальності є вчинення стороною трудового договору трудового правопорушення, яке носить чітко виражений матеріальний характер (тобто, що призвело до заподіяння шкоди іншій стороні (матеріальної та/або моральної (нематеріальної))).

**Матеріальна відповідальність** – це вид юридичної відповідальності, що застосовується до сторони трудового договору, яка вчинила трудове правопорушення, що призвело до заподіяння шкоди іншій стороні та проявляється у застосуванні до правопорушника санкцій матеріального характеру.

*Характерними рисами матеріальної відповідальності є наступні:* 1) вид юридичної відповідальності у трудовому праві; 2) має двосторонній характер, оскільки негативні наслідки примусового характеру несе працівник та роботодавець; 3) може бути застосована роботодавцем або шляхом звернення до уповноваженого юрисдикційного органу (КТС чи суду); 4) умовою застосування є вчинення трудового правопорушення матеріального характеру (матеріальне трудове правопорушення), яке призвело до заподіяння шкоди стороні трудового договору (матеріальної та/або нематеріальної (моральної)); 5) правомірне застосування потребує дотримання встановленої процедури (стадій); 6) суб'єктом понесення є працівник чи роботодавець; 7) полягає у відшкодуванні правопорушником (стороною трудового договору) шкоди, заподіяної іншій стороні; 8) виключається, як правило, у разі коли сторона трудового договору перебувала у стані необхідної оборони, крайньої необхідності тощо; 9) підставою застосування є наказ (розпорядження) ро-

**Матеріальна відповідальність** – це сукупність норм трудового права, які встановлюють умови та порядок понесення стороною трудового договору санкцій матеріального характеру за заподіяння шкоди іншій стороні. До інституту трудового права «Матеріальна відповідальність» включаються норми трудового права про: 1) умови та порядок притягнення до матеріальної відповідальності працівника; 2) порядок визначення шкоди, заподіяної роботодавцеві, та її відшкодування; 3) умови та порядок притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця; 4) порядок відшкодування роботодавцем шкоди, заподіяної працівнику.

Також у трудовому праві матеріальна відповідальність розглядається як правова категорія. Йдеться про самостійний вид юридичної відповідальності у трудовому праві.

Правова природа матеріальної відповідальності обумовлена об'єктивно зумовленою потребою трудово-правового забезпечення відшкодування шкоди, заподіяної протиправними діями однієї сторони трудового договору іншій. Умовою застосування матеріальної відповідальності є вчинення стороною трудового договору трудового правопорушення, яке носить чітко виражений матеріальний характер (тобто, що призвело до заподіяння шкоди іншій стороні (матеріальної та/або моральної (нематеріальної))).

**Матеріальна відповідальність** – це вид юридичної відповідальності, що застосовується до сторони трудового договору, яка вчинила трудове правопорушення, що призвело до заподіяння шкоди іншій стороні та проявляється у застосуванні до правопорушника санкцій матеріального характеру.

*Характерними рисами матеріальної відповідальності є наступні:* 1) вид юридичної відповідальності у трудовому праві; 2) має двосторонній характер, оскільки негативні наслідки примусового характеру несе працівник та роботодавець; 3) може бути застосована роботодавцем або шляхом звернення до уповноваженого юрисдикційного органу (КТС чи суду); 4) умовою застосування є вчинення трудового правопорушення матеріального характеру (матеріальне трудове правопорушення), яке призвело до заподіяння шкоди стороні трудового договору (матеріальної та/або нематеріальної (моральної)); 5) правомірне застосування потребує дотримання встановленої процедури (стадій); 6) суб'єктом понесення є працівник чи роботодавець; 7) полягає у відшкодуванні правопорушником (стороною трудового договору) шкоди, заподіяної іншій стороні; 8) виключається, як правило, у разі коли сторона трудового договору перебувала у стані необхідної оборони, крайньої необхідності тощо; 9) підставою застосування є наказ (розпорядження) ро-



ботодавця чи рішення уповноваженого юрисдикційного органу; 10) не тягне за собою припинення дії трудового договору; 11) не передбачає фіксації у трудовій книжці працівника.

**Трудове правопорушення (матеріальне трудове правопорушення)** – це протиправне, винне невиконання чи неналежне виконання стороною трудового договору трудових обов'язків, яке призвело до заподіяння матеріальної та/або моральної (немайнової) шкоди іншій стороні. Основними елементами матеріального трудового правопорушення є: об'єкт; об'єктивна сторона; суб'єктивна сторона; суб'єкт.

Об'єктом трудового правопорушення виступає майно, майнові або немайнові права сторони трудового договору. Об'єктивна сторона трудового правопорушення полягає у невиконанні чи неналежному виконанні порушником трудових обов'язків, які призвели до заподіяння шкоди іншій стороні трудового договору. Для належної правової оцінки об'єктивної сторони юридичне значення має обстановка вчинення правопорушення, стан умов праці; обставини, які передували вчиненню проступку, стан забезпечення схоронності майна роботодавця тощо. Суб'єктивна сторона трудового правопорушення виявляється у психічному відношенні сторони трудового договору до вчиненого правопорушення. Її може характеризувати вина у формі умислу або необережності. Суб'єктом матеріального трудового правопорушення виступає працівник або роботодавець.

Застосування матеріальної відповідальності до сторони трудового договору передбачає також вирішення питання щодо відшкодування не лише матеріальної, а також моральної шкоди. КЗпП України цих питань комплексно і системно не вирішує. Водночас, треба відзначити, що згідно з ЦК України (ст. 23) особа має право на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення її прав. При цьому моральна шкода полягає: 1) у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я; 2) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів; 3) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із знищенням чи пошкодженням її майна; 4) у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи. Можна погодитися з позицією професора Н. М. Хуторян, яка вказує, що за суб'єктами, яким заподіюється немайна шкода, остання класифікується на: немайнову шкоду, заподіяну працівникові; немайнову шкоду, заподіяну суб'єктові колективних трудових правовідносин; немайнову шкоду, заподіяну роботодавцеві. Також вченою підкреслюється, що під немайною шкодою працівника слід розуміти

ботодавця чи рішення уповноваженого юрисдикційного органу; 10) не тягне за собою припинення дії трудового договору; 11) не передбачає фіксації у трудовій книжці працівника.

**Трудове правопорушення (матеріальне трудове правопорушення)** – це протиправне, винне невиконання чи неналежне виконання стороною трудового договору трудових обов'язків, яке призвело до заподіяння матеріальної та/або моральної (немайнової) шкоди іншій стороні. Основними елементами матеріального трудового правопорушення є: об'єкт; об'єктивна сторона; суб'єктивна сторона; суб'єкт.

Об'єктом трудового правопорушення виступає майно, майнові або немайнові права сторони трудового договору. Об'єктивна сторона трудового правопорушення полягає у невиконанні чи неналежному виконанні порушником трудових обов'язків, які призвели до заподіяння шкоди іншій стороні трудового договору. Для належної правової оцінки об'єктивної сторони юридичне значення має обстановка вчинення правопорушення, стан умов праці; обставини, які передували вчиненню проступку, стан забезпечення схоронності майна роботодавця тощо. Суб'єктивна сторона трудового правопорушення виявляється у психічному відношенні сторони трудового договору до вчиненого правопорушення. Її може характеризувати вина у формі умислу або необережності. Суб'єктом матеріального трудового правопорушення виступає працівник або роботодавець.

Застосування матеріальної відповідальності до сторони трудового договору передбачає також вирішення питання щодо відшкодування не лише матеріальної, а також моральної шкоди. КЗпП України цих питань комплексно і системно не вирішує. Водночас, треба відзначити, що згідно з ЦК України (ст. 23) особа має право на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення її прав. При цьому моральна шкода полягає: 1) у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я; 2) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів; 3) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із знищенням чи пошкодженням її майна; 4) у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи. Можна погодитися з позицією професора Н. М. Хуторян, яка вказує, що за суб'єктами, яким заподіюється немайна шкода, остання класифікується на: немайнову шкоду, заподіяну працівникові; немайнову шкоду, заподіяну суб'єктові колективних трудових правовідносин; немайнову шкоду, заподіяну роботодавцеві. Також вченою підкреслюється, що під немайною шкодою працівника слід розуміти

душевні, психічні і/або фізичні страждання, викликані порушенням його трудових прав та інтересів з боку роботодавця. У той же час, під немайновою шкодою роботодавця як юридичної особи слід розуміти пониження ділової репутації юридичної особи, заподіяне внаслідок невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків іншою стороною трудового правовідношення<sup>283</sup>.

Процедура застосування матеріальної відповідальності передбачає дотримання наступних етапів: 1) встановлення факту вчинення стороною трудового договору трудового правопорушення, у тому числі визначення розміру заподіяної шкоди; 2) дотримання процедури застосування матеріальної відповідальності на підставі рішення роботодавця або шляхом звернення до уповноваженого юрисдикційного органу; 3) оскарження рішення роботодавця або уповноваженого юрисдикційного органу про притягнення сторони трудового договору до матеріальної відповідальності; 4) виконання рішення уповноваженого юрисдикційного органу з питань притягнення сторони трудового договору до матеріальної відповідальності.

За суб'єктами матеріальну відповідальність можна поділяти на: 1) матеріальну відповідальність працівника; 2) матеріальну відповідальність роботодавця.

### 6.6. Поняття та особливості матеріальної відповідальності працівника

Одним із видів матеріальної відповідальності є матеріальна відповідальність працівника. Її призначення, насамперед, спрямоване на: 1) стимулювання працівників щодо належного виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором; 2) повагу, дотримання майнових прав та інтересів роботодавця; 3) невідворотність відшкодування шкоди, завданої майну (майновим правам, інтересам) роботодавця; 4) забезпечення адекватних гарантій працівника при відшкодуванні шкоди.

КЗпП України, запроваджуючи матеріальну відповідальність по відношенню до працівника, визначає межі та процедуру її застосування (Глава IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» (ст.ст. 130–138)). По-перше, працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Це означає, що

<sup>283</sup>Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого / Н. М. Хуторян. – Х., 2003. – С. 20.

душевні, психічні і/або фізичні страждання, викликані порушенням його трудових прав та інтересів з боку роботодавця. У той же час, під немайновою шкодою роботодавця як юридичної особи слід розуміти пониження ділової репутації юридичної особи, заподіяне внаслідок невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків іншою стороною трудового правовідношення<sup>283</sup>.

Процедура застосування матеріальної відповідальності передбачає дотримання наступних етапів: 1) встановлення факту вчинення стороною трудового договору трудового правопорушення, у тому числі визначення розміру заподіяної шкоди; 2) дотримання процедури застосування матеріальної відповідальності на підставі рішення роботодавця або шляхом звернення до уповноваженого юрисдикційного органу; 3) оскарження рішення роботодавця або уповноваженого юрисдикційного органу про притягнення сторони трудового договору до матеріальної відповідальності; 4) виконання рішення уповноваженого юрисдикційного органу з питань притягнення сторони трудового договору до матеріальної відповідальності.

За суб'єктами матеріальну відповідальність можна поділяти на: 1) матеріальну відповідальність працівника; 2) матеріальну відповідальність роботодавця.

### 6.6. Поняття та особливості матеріальної відповідальності працівника

Одним із видів матеріальної відповідальності є матеріальна відповідальність працівника. Її призначення, насамперед, спрямоване на: 1) стимулювання працівників щодо належного виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором; 2) повагу, дотримання майнових прав та інтересів роботодавця; 3) невідворотність відшкодування шкоди, завданої майну (майновим правам, інтересам) роботодавця; 4) забезпечення адекватних гарантій працівника при відшкодуванні шкоди.

КЗпП України, запроваджуючи матеріальну відповідальність по відношенню до працівника, визначає межі та процедуру її застосування (Глава IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» (ст.ст. 130–138)). По-перше, працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Це означає, що

<sup>283</sup>Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого / Н. М. Хуторян. – Х., 2003. – С. 20.

матеріальна відповідальність працівника впливає із змісту трудового договору. По-друге, при покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством. Пленум Верховного Суду України під прямою дійсною шкодою розуміє втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків<sup>284</sup>. Тому зазначений вид юридичної відповідальності виключає відшкодування не отриманих прибутків. У проекті ТК, розмір заподіяної роботодавцеві прямої дійсної майнової шкоди визначається за фактичними втратами на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей з вирахуванням зносу, який встановлюється згідно з визначеними нормами. За відсутності таких норм вартість цінностей визначається з урахуванням зносу та даних щодо дійсного стану відповідних матеріальних цінностей. По-третє, за наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності. По-четверте, на працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності. Слід зауважити, що нормальний виробничо-господарський ризик може мати місце, коли працівник діяв виключно в інтересах роботодавця, чітко виконуючи покладені на нього обов'язки. По-п'яте, посадові особи несуть матеріальну відповідальність, яка включає в себе також відшкодування шкоди за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток. Така новела, яку було ухвалено парламентом 13 травня 2014 року<sup>285</sup>, викликає певні очевидні застереження, оскільки повною

<sup>284</sup>Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 року № 14 // Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України. – К. 1995. – С. 111.

<sup>285</sup>Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів: Закон України від 13 травня 2014 року № 1255-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 27. – Ст. 912.

матеріальна відповідальність працівника впливає із змісту трудового договору. По-друге, при покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством. Пленум Верховного Суду України під прямою дійсною шкодою розуміє втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків<sup>284</sup>. Тому зазначений вид юридичної відповідальності виключає відшкодування не отриманих прибутків. У проекті ТК, розмір заподіяної роботодавцеві прямої дійсної майнової шкоди визначається за фактичними втратами на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей з вирахуванням зносу, який встановлюється згідно з визначеними нормами. За відсутності таких норм вартість цінностей визначається з урахуванням зносу та даних щодо дійсного стану відповідних матеріальних цінностей. По-третє, за наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності. По-четверте, на працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності. Слід зауважити, що нормальний виробничо-господарський ризик може мати місце, коли працівник діяв виключно в інтересах роботодавця, чітко виконуючи покладені на нього обов'язки. По-п'яте, посадові особи несуть матеріальну відповідальність, яка включає в себе також відшкодування шкоди за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток. Така новела, яку було ухвалено парламентом 13 травня 2014 року<sup>285</sup>, викликає певні очевидні застереження, оскільки повною

<sup>284</sup>Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 року № 14 // Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України. – К. 1995. – С. 111.

<sup>285</sup>Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів: Закон України від 13 травня 2014 року № 1255-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 27. – Ст. 912.

мірою не відповідає природі трудових правовідносин, які ґрунтуються, у тому числі, на системі соціально-трудова гарантій працівників. Натомість пропонується логіка законодавця зводить матеріальну відповідальність посадових осіб до традиційного розуміння майнової (цивільно-правової) відповідальності. Можна погодитися з позицією Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України, за якою такий підхід не узгоджується із визначеними чинним законодавством про працю України приписами щодо гарантій при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації (Глава IX КЗпП України). Зокрема, йдеться про статті 132, 133, 134 цього Кодексу, які встановлюють умови і випадки обмеженої та повної матеріальної відповідальності працівників, в тому числі керівників підприємств, установ, організацій, службових осіб та інших працівників<sup>286</sup>. До того ж, доктрина трудового права виходить з того, що працівники у трудових відносинах несуть матеріальну відповідальність, яка не передбачає включення елементів, притаманних майновій (цивільно-правовій) відповідальності, зокрема такого, як відшкодування упущеної вигоди<sup>287</sup>. Тому такі новели трудового законодавства потребують перегляду. По-шосте, КЗпП України містить норму, за якою працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою роботодавця працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене (ст. 130).

Отже, **матеріальна відповідальність працівника** – це вид матеріальної відповідальності, що застосовується до працівника, який вчинив трудове правопорушення, шляхом відшкодування ним шкоди, заподіяної роботодавцю у порядку, передбаченому законом.

До характерних рис матеріальної відповідальності працівника слід віднести наступні: 1) вид матеріальної відповідальності у трудовому праві; 2) умовою (підставою) застосування виступає трудове правопорушення, яке призвело до заподіяння прямої дійсної шкоди; 3) може бути застосована роботодавцем самостійно або шляхом звернення до уповноваженого юрисдикційного органу (КТС чи суду); 4) суб'єктом понесення виступає працівник; 5) правомірне застосування потребує дотримання встановленої процедури (стадій); 6) полягає у відшкоду-

<sup>286</sup>Висновок Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України від 04.04.2014 р. на проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» (№ 4586 від 27.03.2014 р.) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=50443](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=50443).

<sup>287</sup>Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого / Н. М. Хуторян. – Х., 2003. – С. 21.

мірою не відповідає природі трудових правовідносин, які ґрунтуються, у тому числі, на системі соціально-трудова гарантій працівників. Натомість пропонується логіка законодавця зводить матеріальну відповідальність посадових осіб до традиційного розуміння майнової (цивільно-правової) відповідальності. Можна погодитися з позицією Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України, за якою такий підхід не узгоджується із визначеними чинним законодавством про працю України приписами щодо гарантій при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації (Глава IX КЗпП України). Зокрема, йдеться про статті 132, 133, 134 цього Кодексу, які встановлюють умови і випадки обмеженої та повної матеріальної відповідальності працівників, в тому числі керівників підприємств, установ, організацій, службових осіб та інших працівників<sup>286</sup>. До того ж, доктрина трудового права виходить з того, що працівники у трудових відносинах несуть матеріальну відповідальність, яка не передбачає включення елементів, притаманних майновій (цивільно-правовій) відповідальності, зокрема такого, як відшкодування упущеної вигоди<sup>287</sup>. Тому такі новели трудового законодавства потребують перегляду. По-шосте, КЗпП України містить норму, за якою працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою роботодавця працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене (ст. 130).

Отже, **матеріальна відповідальність працівника** – це вид матеріальної відповідальності, що застосовується до працівника, який вчинив трудове правопорушення, шляхом відшкодування ним шкоди, заподіяної роботодавцю у порядку, передбаченому законом.

До характерних рис матеріальної відповідальності працівника слід віднести наступні: 1) вид матеріальної відповідальності у трудовому праві; 2) умовою (підставою) застосування виступає трудове правопорушення, яке призвело до заподіяння прямої дійсної шкоди; 3) може бути застосована роботодавцем самостійно або шляхом звернення до уповноваженого юрисдикційного органу (КТС чи суду); 4) суб'єктом понесення виступає працівник; 5) правомірне застосування потребує дотримання встановленої процедури (стадій); 6) полягає у відшкоду-

<sup>286</sup>Висновок Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України від 04.04.2014 р. на проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» (№ 4586 від 27.03.2014 р.) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=50443](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=50443).

<sup>287</sup>Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого / Н. М. Хуторян. – Х., 2003. – С. 21.

ванні правопорушником роботодавцю шкоди у межах прямої дійсної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством; 7) виключається у разі, коли шкода відноситься до категорії нормально-го виробничо-господарського ризику, щодо неодержаного прибутку або коли шкода заподіяна працівником, який перебував у стані крайньої необхідності; 8) підставою застосування є наказ (розпорядження) роботодавця чи рішення уповноваженого юрисдикційного органу; 9) як правило, має обмежений характер, виходячи із середньомісячного заробітку або розміру прямої дійсної шкоди; 10) не тягне припинення дії трудового договору; 11) не тягне фіксації у трудовій книжці працівника.

### 6.7. Види матеріальної відповідальності працівника

Матеріальна відповідальність працівника має свою внутрішню структуру, що передбачає виділення окремих її видів.

Матеріальна відповідальність працівника поділяється на **обмежену, повну та підвищену (кратну)**.

За загальним правилом, що впливає із змісту КЗпП України, працівники несуть обмежену матеріальну відповідальність. КЗпП України (ст. 130) містить вказівку на те, що матеріальна відповідальність працівника «як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством». Також Кодексом передбачено, що за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, крім працівників, що є посадовими особами, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку (ст. 132). Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві.

КЗпП України (ст. 133) передбачає, що у відповідності із законодавством обмежену матеріальну відповідальність несуть: 1) працівники – за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку; 2) керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди,

ванні правопорушником роботодавцю шкоди у межах прямої дійсної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством; 7) виключається у разі, коли шкода відноситься до категорії нормально-го виробничо-господарського ризику, щодо неодержаного прибутку або коли шкода заподіяна працівником, який перебував у стані крайньої необхідності; 8) підставою застосування є наказ (розпорядження) роботодавця чи рішення уповноваженого юрисдикційного органу; 9) як правило, має обмежений характер, виходячи із середньомісячного заробітку або розміру прямої дійсної шкоди; 10) не тягне припинення дії трудового договору; 11) не тягне фіксації у трудовій книжці працівника.

### 6.7. Види матеріальної відповідальності працівника

Матеріальна відповідальність працівника має свою внутрішню структуру, що передбачає виділення окремих її видів.

Матеріальна відповідальність працівника поділяється на **обмежену, повну та підвищену (кратну)**.

За загальним правилом, що впливає із змісту КЗпП України, працівники несуть обмежену матеріальну відповідальність. КЗпП України (ст. 130) містить вказівку на те, що матеріальна відповідальність працівника «як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством». Також Кодексом передбачено, що за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, крім працівників, що є посадовими особами, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку (ст. 132). Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві.

КЗпП України (ст. 133) передбачає, що у відповідності із законодавством обмежену матеріальну відповідальність несуть: 1) працівники – за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку; 2) керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди,

але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям. Цей перелік не можна назвати вичерпним. З його змісту випливає, що умовою (підставою) понесення працівниками обмеженої матеріальної відповідальності є вчинення трудового правопорушення з необережності. Так, наприклад, обмежену матеріальну відповідальність несе працівник у разі зіпсуття інструментів, переданих йому роботодавцем.

Обмежена матеріальна відповідальність працівника полягає у тому, що для працівника за вчинене ним трудове правопорушення мають настати негативні наслідки у вигляді добровільного чи примусового відшкодування заподіяної роботодавцю прямої дійсної шкоди, але не більше свого місячного середнього заробітку.

На відміну від обмеженої, повна матеріальна відповідальність працівника має виключний характер. Це пояснюється тим, що її застосування допускається у випадках, передбачених законодавством (ст. 134 КЗпП України). При цьому у разі настання повної матеріальної відповідальності працівник нестиме негативні наслідки у вигляді відшкодування заподіяної роботодавцю прямої дійсної шкоди у повному обсязі.

КЗпП України (ст. 134) встановлює, що відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації (роботодавцю), 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 зіпсуттям 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 тру-

але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям. Цей перелік не можна назвати вичерпним. З його змісту випливає, що умовою (підставою) понесення працівниками обмеженої матеріальної відповідальності є вчинення трудового правопорушення з необережності. Так, наприклад, обмежену матеріальну відповідальність несе працівник у разі зіпсуття інструментів, переданих йому роботодавцем.

Обмежена матеріальна відповідальність працівника полягає у тому, що для працівника за вчинене ним трудове правопорушення мають настати негативні наслідки у вигляді добровільного чи примусового відшкодування заподіяної роботодавцю прямої дійсної шкоди, але не більше свого місячного середнього заробітку.

На відміну від обмеженої, повна матеріальна відповідальність працівника має виключний характер. Це пояснюється тим, що її застосування допускається у випадках, передбачених законодавством (ст. 134 КЗпП України). При цьому у разі настання повної матеріальної відповідальності працівник нестиме негативні наслідки у вигляді відшкодування заподіяної роботодавцю прямої дійсної шкоди у повному обсязі.

КЗпП України (ст. 134) встановлює, що відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації (роботодавцю), 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 зіпсуттям 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 тру-

дових 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.

**Пункт 1 ст. 134 КЗпП України** передбачає, що повна матеріальна відповідальність працівника настає, коли між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135-1 КЗпП України 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.

Для застосування цієї підстави характерні наступні ознаки: 1) КЗпП України (ст. 135-1) встановлює, що письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей; 2) перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України (Перелік посад і робіт, замішуваних чи виконуваних робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатись письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих для них для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення чи застосування у процесі виробництва а також типовий договір про повну матеріальну відповідальність, які затверджені Постановою Державного комітету Ради Міністрів СРСР з праці і соціальних питань і Секретаріату ВЦРПС від 28 грудня 1977 року № 447/24<sup>288</sup>); 3) укладення договору по повну індивідуальну матеріальну відповідальність з працівниками (посадовими особами), не віднесеними до встановленого Переліку посад і робіт, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатись письмові договори про повну матеріальну відповідальність, не допускається; 4) умови договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, які не відповідають вимогам законодавства та погіршують правове становище працівників, можуть визнаватись не-

<sup>288</sup> Кодекс законів о труде Украинской ССР: С изм. и доп. на 1 ноября 1986 г. с прил. по-статейно-систематизир. материалов. – К.: Политиздат Украины, 1987. – С. 433–438.

дових 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.

**Пункт 1 ст. 134 КЗпП України** передбачає, що повна матеріальна відповідальність працівника настає, коли між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135-1 КЗпП України 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.

Для застосування цієї підстави характерні наступні ознаки: 1) КЗпП України (ст. 135-1) встановлює, що письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей; 2) перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України (Перелік посад і робіт, замішуваних чи виконуваних робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатись письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих для них для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення чи застосування у процесі виробництва а також типовий договір про повну матеріальну відповідальність, які затверджені Постановою Державного комітету Ради Міністрів СРСР з праці і соціальних питань і Секретаріату ВЦРПС від 28 грудня 1977 року № 447/24<sup>288</sup>); 3) укладення договору по повну індивідуальну матеріальну відповідальність з працівниками (посадовими особами), не віднесеними до встановленого Переліку посад і робіт, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатись письмові договори про повну матеріальну відповідальність, не допускається; 4) умови договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, які не відповідають вимогам законодавства та погіршують правове становище працівників, можуть визнаватись не-

<sup>288</sup> Кодекс законів о труде Украинской ССР: С изм. и доп. на 1 ноября 1986 г. с прил. по-статейно-систематизир. материалов. – К.: Политиздат Украины, 1987. – С. 433–438.

дійсними; 5) договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність укладається на строк дії трудового договору.

**Пункт 2 ст. 134 КЗпП України** передбачає, що повна матеріальна відповідальність працівника настає у разі, коли майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами.

Для застосування цієї підстави характерні наступні ознаки: 1) майно та інші цінності мають бути передані роботодавцем на підставі довіреності або іншого разового документа; 2) цінності мають бути належним чином отримані працівником під звіт; 3) працівник має звітувати роботодавцю про здійснювані з цінностями операції, на які його уповноважено; 4) працівник бере на себе обов'язок забезпечувати збереження отриманих цінностей; 5) операції з цінностями, на які уповноважений працівник, не можуть трактуватись як трудовий обов'язок за трудовим договором; 6) працівник несе відповідальність за цінності у разі їх незбереження (пошкодження, проведення операцій у супереч повноваженням).

**Пункт 3 ст. 134 КЗпП України** передбачає, що повна матеріальна відповідальність працівника настає у разі, коли шкоду завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку.

Для застосування цієї підстави характерні наступні ознаки: 1) працівником завдано шкоди майну або іншим цінностям роботодавця; 2) трудове правопорушення працівника містить ознаки злочину; 3) роботодавець має підтвердити у позовній заяві та навести докази, що дії працівника містять ознаки злочину, встановлені у порядку кримінального судочинства (на підставі вироку суду, інших процесуальних документів згідно з КПК України).

**Пункт 4 ст. 134 КЗпП України** передбачає, що повна матеріальна відповідальність працівника настає у разі, коли шкоду завдано працівником, який був у нетверезому стані.

Для застосування цієї підстави характерні наступні ознаки: 1) працівником вчинено трудове правопорушення у нетверезому стані; 2) роботодавець має навести докази нетверезого стану працівника; 3) нетверезий стан працівника може бути підтверджено як медичним висновком, так і іншими видами доказів (актами та іншими документами, поясненням сторін і третіх осіб, показаннями свідків), які мають бути відповідно оцінені судом.

**Пункт 5 ст. 134 КЗпП України** передбачає, що повна матеріальна відповідальність працівника настає за шкоду, завдану недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів,

дійсними; 5) договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність укладається на строк дії трудового договору.

**Пункт 2 ст. 134 КЗпП України** передбачає, що повна матеріальна відповідальність працівника настає у разі, коли майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами.

Для застосування цієї підстави характерні наступні ознаки: 1) майно та інші цінності мають бути передані роботодавцем на підставі довіреності або іншого разового документа; 2) цінності мають бути належним чином отримані працівником під звіт; 3) працівник має звітувати роботодавцю про здійснювані з цінностями операції, на які його уповноважено; 4) працівник бере на себе обов'язок забезпечувати збереження отриманих цінностей; 5) операції з цінностями, на які уповноважений працівник, не можуть трактуватись як трудовий обов'язок за трудовим договором; 6) працівник несе відповідальність за цінності у разі їх незбереження (пошкодження, проведення операцій у супереч повноваженням).

**Пункт 3 ст. 134 КЗпП України** передбачає, що повна матеріальна відповідальність працівника настає у разі, коли шкоду завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку.

Для застосування цієї підстави характерні наступні ознаки: 1) працівником завдано шкоди майну або іншим цінностям роботодавця; 2) трудове правопорушення працівника містить ознаки злочину; 3) роботодавець має підтвердити у позовній заяві та навести докази, що дії працівника містять ознаки злочину, встановлені у порядку кримінального судочинства (на підставі вироку суду, інших процесуальних документів згідно з КПК України).

**Пункт 4 ст. 134 КЗпП України** передбачає, що повна матеріальна відповідальність працівника настає у разі, коли шкоду завдано працівником, який був у нетверезому стані.

Для застосування цієї підстави характерні наступні ознаки: 1) працівником вчинено трудове правопорушення у нетверезому стані; 2) роботодавець має навести докази нетверезого стану працівника; 3) нетверезий стан працівника може бути підтверджено як медичним висновком, так і іншими видами доказів (актами та іншими документами, поясненням сторін і третіх осіб, показаннями свідків), які мають бути відповідно оцінені судом.

**Пункт 5 ст. 134 КЗпП України** передбачає, що повна матеріальна відповідальність працівника настає за шкоду, завдану недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів,



виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спецодягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові у користування.

Для застосування цієї підстави характерні наступні ознаки: 1) працівником вчинено трудове правопорушення, як правило, у формі умислу: знищення (зіпсуття) матеріалів; напівфабрикатів; виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні; інструментів, вимірювальних приладів, спецодягу та інших предметів, виданих роботодавцем працівнику в користування; 2) роботодавець має навести докази наявності умислу у протиправних діях працівника.

**Пункт 6 ст. 134 КЗпП України** передбачає, що повна матеріальна відповідальність працівника настає у випадках, передбачених окремими законодавчими актами.

Ця підстава може бути застосована до працівників у випадках, коли вони несуть повну матеріальну відповідальність на підставі окремих актів законодавства України.

Для застосування цієї підстави характерно, що акти законодавства мають встановлювати додаткові випадки повної матеріальної відповідальності; визначати перелік працівників, щодо яких вони можуть бути застосовані. Так, наприклад, таку матеріальну відповідальність несе керуючий справами об'єднання співвласників багатоквартирного будинку за дії, внаслідок яких об'єднанню заподіяно матеріальних збитків<sup>289</sup>.

**Пункт 7 ст. 134 КЗпП України** передбачає, що повна матеріальна відповідальність працівника настає за шкоду, заподіяну не при виконанні трудових обов'язків.

Для застосування цієї підстави характерні наступні ознаки: 1) шкоду завдано не при виконанні трудових обов'язків; 2) шкода може бути заподіяна протягом встановленої тривалості робочого часу або у неробочий час; 3) відповідальність настає незалежно від притягнення працівника до адміністративної, кримінальної чи іншого виду юридичної відповідальності.

**Пункт 8 ст. 134 КЗпП України** передбачає, що повна матеріальна відповідальність працівника настає за шкоду, заподіяну службовою особою, винною в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу.

КЗпП України (ст. 237) передбачає, що суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного

<sup>289</sup>Типовий статут об'єднання (товариства) співвласників багатоквартирного будинку: Наказ Державного комітету України по житлово-комунальному господарству і Фонду державного майна України від 05 квітня 1996 року № 28/389 // Бюлетень нормативних актів міністерств і відомств України. – 1996. – № 7. – С. 30.

виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спецодягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові у користування.

Для застосування цієї підстави характерні наступні ознаки: 1) працівником вчинено трудове правопорушення, як правило, у формі умислу: знищення (зіпсуття) матеріалів; напівфабрикатів; виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні; інструментів, вимірювальних приладів, спецодягу та інших предметів, виданих роботодавцем працівнику в користування; 2) роботодавець має навести докази наявності умислу у протиправних діях працівника.

**Пункт 6 ст. 134 КЗпП України** передбачає, що повна матеріальна відповідальність працівника настає у випадках, передбачених окремими законодавчими актами.

Ця підстава може бути застосована до працівників у випадках, коли вони несуть повну матеріальну відповідальність на підставі окремих актів законодавства України.

Для застосування цієї підстави характерно, що акти законодавства мають встановлювати додаткові випадки повної матеріальної відповідальності; визначати перелік працівників, щодо яких вони можуть бути застосовані. Так, наприклад, таку матеріальну відповідальність несе керуючий справами об'єднання співвласників багатоквартирного будинку за дії, внаслідок яких об'єднанню заподіяно матеріальних збитків<sup>289</sup>.

**Пункт 7 ст. 134 КЗпП України** передбачає, що повна матеріальна відповідальність працівника настає за шкоду, заподіяну не при виконанні трудових обов'язків.

Для застосування цієї підстави характерні наступні ознаки: 1) шкоду завдано не при виконанні трудових обов'язків; 2) шкода може бути заподіяна протягом встановленої тривалості робочого часу або у неробочий час; 3) відповідальність настає незалежно від притягнення працівника до адміністративної, кримінальної чи іншого виду юридичної відповідальності.

**Пункт 8 ст. 134 КЗпП України** передбачає, що повна матеріальна відповідальність працівника настає за шкоду, заподіяну службовою особою, винною в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу.

КЗпП України (ст. 237) передбачає, що суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного

<sup>289</sup>Типовий статут об'єднання (товариства) співвласників багатоквартирного будинку: Наказ Державного комітету України по житлово-комунальному господарству і Фонду державного майна України від 05 квітня 1996 року № 28/389 // Бюлетень нормативних актів міністерств і відомств України. – 1996. – № 7. – С. 30.

прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Для застосування цієї підстави характерні наступні ознаки: 1) стосується виключно службових осіб (уповноважених посадових осіб роботодавця); 2) трудове правопорушення полягає у наступному: незаконне звільнення працівника; незаконне переведення працівника на іншу роботу; 3) наявність рішення суду або іншого органу про поновлення працівника на роботі або підтвердження факту затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі.

**Пункт 9 ст. 134 КЗпП України** передбачає, що повна матеріальна відповідальність працівника настає за шкоду, заподіяну керівниками підприємства, установи, організації всіх форм власності, винними 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.

Для застосування цієї підстави характерні наступні ознаки: 1) стосується виключно керівників підприємств, установ, організацій всіх форм власності (уповноважених посадових осіб роботодавця); 2) умовою (підставою) є трудове правопорушення, яке полягає у наступному: несвоєчасна виплата заробітної плати понад один місяць за умови виплати роботодавцем компенсацій за порушення строків виплати заробітної плати; 3) Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим роботодавцем.

Специфічним видом повної матеріальної відповідальності працівника є колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

КЗпП України (ст. 135-3) передбачає, що при спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, зв'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність. Крім того, колективна (бригадна) матеріальна відповідальність установлюється роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади).

прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Для застосування цієї підстави характерні наступні ознаки: 1) стосується виключно службових осіб (уповноважених посадових осіб роботодавця); 2) трудове правопорушення полягає у наступному: незаконне звільнення працівника; незаконне переведення працівника на іншу роботу; 3) наявність рішення суду або іншого органу про поновлення працівника на роботі або підтвердження факту затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі.

**Пункт 9 ст. 134 КЗпП України** передбачає, що повна матеріальна відповідальність працівника настає за шкоду, заподіяну керівниками підприємства, установи, організації всіх форм власності, винними 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.

Для застосування цієї підстави характерні наступні ознаки: 1) стосується виключно керівників підприємств, установ, організацій всіх форм власності (уповноважених посадових осіб роботодавця); 2) умовою (підставою) є трудове правопорушення, яке полягає у наступному: несвоєчасна виплата заробітної плати понад один місяць за умови виплати роботодавцем компенсацій за порушення строків виплати заробітної плати; 3) Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим роботодавцем.

Специфічним видом повної матеріальної відповідальності працівника є колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

КЗпП України (ст. 135-3) передбачає, що при спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, зв'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність. Крім того, колективна (бригадна) матеріальна відповідальність установлюється роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади).

Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування, а також типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність розробляються за участю профспілкових об'єднань України та затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.

Ст. 135-2 КЗпП України та наказ Міністерства праці України від 12 травня 1996 року «Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність» встановлюють, що колективна (бригадна) матеріальна відповідальність може запроваджуватися тільки за наявності одночасно наступних умов<sup>290</sup>: а) спільне виконання працівниками певних робіт; б) неможливість розмежування матеріальної відповідальності кожного окремого члена бригади і укладення з ним договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність; в) наявність умов, необхідних для забезпечення повного збереження переданих цінностей; г) наявність згоди профспілкового комітету або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу на запровадження відповідальності.

Окреме місце в системі матеріальної відповідальності працівника посідає підвищена (кратна) матеріальна відповідальність. Слід зауважити, що її застосування має виключний характер. Це пов'язано з тим, що межі матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, встановлюються законодавством (ст. 135 КЗпП).

Підвищена матеріальна відповідальність працівника спрямована на забезпечення запобігання завданню шкоди майну (цінностям), яке має особливе значення для суспільства і держави. Тому збитки відшкодовуються у кратному розмірі по відношенню до заподіяної шкоди. Слід відзначити, що збитки, завдані підприємству, установі, організації працівниками, які виконують операції, пов'язані із закупівлею, продажем, обміном, перевезенням, доставкою, пересиланням, зберіганням, сортуванням, пакуванням, обробкою або використанням у процесі виробництва

<sup>290</sup>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. [Електронний ресурс] /Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>.

Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування, а також типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність розробляються за участю профспілкових об'єднань України та затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.

Ст. 135-2 КЗпП України та наказ Міністерства праці України від 12 травня 1996 року «Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність» встановлюють, що колективна (бригадна) матеріальна відповідальність може запроваджуватися тільки за наявності одночасно наступних умов<sup>290</sup>: а) спільне виконання працівниками певних робіт; б) неможливість розмежування матеріальної відповідальності кожного окремого члена бригади і укладення з ним договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність; в) наявність умов, необхідних для забезпечення повного збереження переданих цінностей; г) наявність згоди профспілкового комітету або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу на запровадження відповідальності.

Окреме місце в системі матеріальної відповідальності працівника посідає підвищена (кратна) матеріальна відповідальність. Слід зауважити, що її застосування має виключний характер. Це пов'язано з тим, що межі матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, встановлюються законодавством (ст. 135 КЗпП).

Підвищена матеріальна відповідальність працівника спрямована на забезпечення запобігання завданню шкоди майну (цінностям), яке має особливе значення для суспільства і держави. Тому збитки відшкодовуються у кратному розмірі по відношенню до заподіяної шкоди. Слід відзначити, що збитки, завдані підприємству, установі, організації працівниками, які виконують операції, пов'язані із закупівлею, продажем, обміном, перевезенням, доставкою, пересиланням, зберіганням, сортуванням, пакуванням, обробкою або використанням у процесі виробництва

<sup>290</sup>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. [Електронний ресурс] /Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>.

дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, ювелірних, побутових і промислових виробів та матеріалів, виготовлених з використанням дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, відходів та брухту, що містять дорогоцінні метали і дорогоцінне каміння, а також валютні операції, і які є винними у розкраданні, знищенні (псуванні), недостачі або наднормативних їх втратах (крім втрат, що сталися у зв'язку з непередбаченими порушеннями технологічного процесу), якщо вони допущені внаслідок недбалості у роботі, порушення спеціальних правил, інструкцій, визначаються у таких розмірах: по-перше, для дорогоцінних металів – золото, срібло, платина і метали платинової групи (паладій, іридій, родій, осмій, рутеній) у будь-якому вигляді та стані (сировина, сплави, напівфабрикати, промислові продукти, хімічні сполуки, вироби, відходи, брухт тощо) – у подвійному розмірі вартості цих металів у чистому вигляді за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків; по-друге, для дорогоцінного каміння (крім огранованого): природні та штучні (синтетичні) мінерали в сировині, необробленому та обробленому вигляді (виробах), у тому числі алмаз, рубін, сапфір синій, смарагд, олександрит та ін. – у подвійному розмірі їх вартості за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків; по-третє, дорогоцінного каміння органогенного утворення (перли і бурштин у сировині, необробленому та обробленому вигляді) – у подвійному розмірі їх вартості за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків; по-четверте, для огранованого дорогоцінного каміння, ювелірних та побутових виробів, виготовлених з використанням дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, – у потрібному розмірі їх вартості за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків; по-п'яте, для алмазних інструментів та алмазних порошоків з природних алмазів – у подвійному розмірі їх вартості за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків; по-шосте, для музейних експонатів, що містять дорогоцінні метали і дорогоцінне каміння, – за оцінкою, проведеною експертами з урахуванням історико-художньої цінності експонату і розміру відшкодування збитків, визначених відповідно до законодавства; по-сьоме, для іноземної валюти, а також платіжних документів та інших цінних паперів в іноземній валюті – у сумі, еквівалентній потрібній сумі (вартості) зазначених валютних цінностей, перерахованій у валюту України за обмінним курсом Національного банку України на день виявлення завданих збитків<sup>291</sup>.

<sup>291</sup>Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 6 червня 1995 року №217/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.

дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, ювелірних, побутових і промислових виробів та матеріалів, виготовлених з використанням дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, відходів та брухту, що містять дорогоцінні метали і дорогоцінне каміння, а також валютні операції, і які є винними у розкраданні, знищенні (псуванні), недостачі або наднормативних їх втратах (крім втрат, що сталися у зв'язку з непередбаченими порушеннями технологічного процесу), якщо вони допущені внаслідок недбалості у роботі, порушення спеціальних правил, інструкцій, визначаються у таких розмірах: по-перше, для дорогоцінних металів – золото, срібло, платина і метали платинової групи (паладій, іридій, родій, осмій, рутеній) у будь-якому вигляді та стані (сировина, сплави, напівфабрикати, промислові продукти, хімічні сполуки, вироби, відходи, брухт тощо) – у подвійному розмірі вартості цих металів у чистому вигляді за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків; по-друге, для дорогоцінного каміння (крім огранованого): природні та штучні (синтетичні) мінерали в сировині, необробленому та обробленому вигляді (виробах), у тому числі алмаз, рубін, сапфір синій, смарагд, олександрит та ін. – у подвійному розмірі їх вартості за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків; по-третє, дорогоцінного каміння органогенного утворення (перли і бурштин у сировині, необробленому та обробленому вигляді) – у подвійному розмірі їх вартості за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків; по-четверте, для огранованого дорогоцінного каміння, ювелірних та побутових виробів, виготовлених з використанням дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, – у потрібному розмірі їх вартості за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків; по-п'яте, для алмазних інструментів та алмазних порошоків з природних алмазів – у подвійному розмірі їх вартості за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків; по-шосте, для музейних експонатів, що містять дорогоцінні метали і дорогоцінне каміння, – за оцінкою, проведеною експертами з урахуванням історико-художньої цінності експонату і розміру відшкодування збитків, визначених відповідно до законодавства; по-сьоме, для іноземної валюти, а також платіжних документів та інших цінних паперів в іноземній валюті – у сумі, еквівалентній потрібній сумі (вартості) зазначених валютних цінностей, перерахованій у валюту України за обмінним курсом Національного банку України на день виявлення завданих збитків<sup>291</sup>.

<sup>291</sup>Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 6 червня 1995 року №217/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.

Актами законодавства можуть встановлюватись і інші випадки застосування підвищеної (кратної) матеріальної відповідальності працівника.

### **6.8. Порядок застосування матеріальної відповідальності працівника**

Серед особливостей матеріальної відповідальності працівника варто окремо виділити порядок її застосування.

Порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності передбачає: 1) встановлення у діях працівника трудового правопорушення (матеріального характеру); 2) визначення виду матеріальної відповідальності працівника та розміру заподіяної шкоди, яка підлягає відшкодуванню; 3) прийняття роботодавцем або уповноваженим органом рішення про притягнення працівника до матеріальної відповідальності або ж звернення до уповноваженого юрисдикційного органу.

**Трудове правопорушення працівника** – це протиправне, винне невиконання чи неналежне виконання працівником трудових, у випадках, передбачених законом, інших обов'язків, яке призвело до заподіяння матеріальної та/або моральної (немайнової) шкоди роботодавцю.

Основними елементами матеріального трудового правопорушення є: об'єкт; об'єктивна сторона; суб'єктивна сторона; суб'єкт. Об'єктом трудового правопорушення виступає майно, майнові або немайнові права роботодавця. Об'єктивна сторона трудового правопорушення полягає у невиконанні чи неналежному виконанні порушником трудових обов'язків, які призвели до заподіяння прямої дійсної шкоди роботодавцеві. Для належної правової оцінки об'єктивної сторони юридичне значення має обстановка вчинення правопорушення, стан умов праці; обставини, які передували вчиненню проступку, стан схоронності майна роботодавця тощо.

Суб'єктивна сторона трудового правопорушення виявляється у психічному відношенні сторони трудового договору до вчиненого правопорушення. Її може характеризувати вина у формі умислу або необережності. Суб'єктом трудового правопорушення виступає працівник.

Залежно від характеру та змісту вчиненого працівником трудового правопорушення можна дійти висновку по суті щодо виду матеріальної відповідальності, яка може бути застосована до працівника.

Слід відзначити, що 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 установленими

Актами законодавства можуть встановлюватись і інші випадки застосування підвищеної (кратної) матеріальної відповідальності працівника.

### **6.8. Порядок застосування матеріальної відповідальності працівника**

Серед особливостей матеріальної відповідальності працівника варто окремо виділити порядок її застосування.

Порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності передбачає: 1) встановлення у діях працівника трудового правопорушення (матеріального характеру); 2) визначення виду матеріальної відповідальності працівника та розміру заподіяної шкоди, яка підлягає відшкодуванню; 3) прийняття роботодавцем або уповноваженим органом рішення про притягнення працівника до матеріальної відповідальності або ж звернення до уповноваженого юрисдикційного органу.

**Трудове правопорушення працівника** – це протиправне, винне невиконання чи неналежне виконання працівником трудових, у випадках, передбачених законом, інших обов'язків, яке призвело до заподіяння матеріальної та/або моральної (немайнової) шкоди роботодавцю.

Основними елементами матеріального трудового правопорушення є: об'єкт; об'єктивна сторона; суб'єктивна сторона; суб'єкт. Об'єктом трудового правопорушення виступає майно, майнові або немайнові права роботодавця. Об'єктивна сторона трудового правопорушення полягає у невиконанні чи неналежному виконанні порушником трудових обов'язків, які призвели до заподіяння прямої дійсної шкоди роботодавцеві. Для належної правової оцінки об'єктивної сторони юридичне значення має обстановка вчинення правопорушення, стан умов праці; обставини, які передували вчиненню проступку, стан схоронності майна роботодавця тощо.

Суб'єктивна сторона трудового правопорушення виявляється у психічному відношенні сторони трудового договору до вчиненого правопорушення. Її може характеризувати вина у формі умислу або необережності. Суб'єктом трудового правопорушення виступає працівник.

Залежно від характеру та змісту вчиненого працівником трудового правопорушення можна дійти висновку по суті щодо виду матеріальної відповідальності, яка може бути застосована до працівника.

Слід відзначити, що 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 установленими

нормами. При цьому 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. Водночас, на підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів. Законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір. Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності (ст. 135-3 КЗпП України).

У розвиток зазначеного, слід підкреслити, що законодавство України передбачає спеціальний правовий механізм обчислення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей<sup>292</sup>. Розмір збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей визначається шляхом проведення незалежної оцінки відповідно до національних стандартів оцінки<sup>293</sup>.

Доречно наголосити, що до притягнення працівника до матеріальної відповідальності має бути попереднє звернення до нього роботодавця або уповноваженого органу щодо добровільного покриття шкоди. Слід зауважити, що 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. При цьому 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 працівника. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством. У решті випадків пок-

<sup>292</sup>Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей: Постанова Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. № 116 // Урядовий кур'єр. – 1996. – 1 лютого.

<sup>293</sup>Про оцінку майна, майнових прав, професійну оціночну діяльність в Україні: Закон України від 12 липня 2001 р. № 2658-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 47. – Ст. 251.

нормами. При цьому 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. Водночас, на підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів. Законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір. Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності (ст. 135-3 КЗпП України).

У розвиток зазначеного, слід підкреслити, що законодавство України передбачає спеціальний правовий механізм обчислення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей<sup>292</sup>. Розмір збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей визначається шляхом проведення незалежної оцінки відповідно до національних стандартів оцінки<sup>293</sup>.

Доречно наголосити, що до притягнення працівника до матеріальної відповідальності має бути попереднє звернення до нього роботодавця або уповноваженого органу щодо добровільного покриття шкоди. Слід зауважити, що 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. При цьому 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 працівника. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством. У решті випадків пок-

<sup>292</sup>Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей: Постанова Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. № 116 // Урядовий кур'єр. – 1996. – 1 лютого.

<sup>293</sup>Про оцінку майна, майнових прав, професійну оціночну діяльність в Україні: Закон України від 12 липня 2001 р. № 2658-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 47. – Ст. 251.

риття шкоди провадиться шляхом подання роботодавцем позову до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду. Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящего в порядку підлеглості органу (ст. 136). Крім того, суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, враховує ступінь вини працівника і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно. Коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений. Також суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою. Доречно також наголосити, що для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду роботодавець повинен довести наявність умов, передбачених законом (ст.ст. 137–138 КЗпП України).

КЗпП України встановлює, що 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 (ст. 233).

### 6.9. Матеріальна відповідальність роботодавця

Матеріальна відповідальність може бути застосована не тільки до працівника, а також до роботодавця.

Спрямованість матеріальної відповідальності роботодавця проявляється в тому, щоб забезпечити належний захист трудових прав і інтересів працівника за трудовим договором. З правової точки зору, якщо не можна попередити ситуації щодо порушень трудових прав та інтересів працівника, важливого значення набуває питання дієвого механізму відшкодування заподіяної йому шкоди.

КЗпП України достатньо безсистемно регламентує питання матеріальної відповідальності роботодавця.

Умовою (підставою) застосування матеріальної відповідальності до роботодавця є вчинення ним трудового правопорушення, тобто такого, що призвело до заподіяння шкоди (матеріальної та/або немайнової (моральної)) працівникові. Це може бути, наприклад, неправомірне переміщення чи переведення або звільнення працівника, не виплата чи несвоєчасна виплата заробітної плати, незабезпечення працівника засобами індивідуального захисту тощо. При застосуванні до роботода-

риття шкоди провадиться шляхом подання роботодавцем позову до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду. Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящего в порядку підлеглості органу (ст. 136). Крім того, суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, враховує ступінь вини працівника і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно. Коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений. Також суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою. Доречно також наголосити, що для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду роботодавця повинен довести наявність умов, передбачених законом (ст.ст. 137–138 КЗпП України).

КЗпП України встановлює, що 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 (ст. 233).

### 6.9. Матеріальна відповідальність роботодавця

Матеріальна відповідальність може бути застосована не тільки до працівника, а також до роботодавця.

Спрямованість матеріальної відповідальності роботодавця проявляється в тому, щоб забезпечити належний захист трудових прав і інтересів працівника за трудовим договором. З правової точки зору, якщо не можна попередити ситуації щодо порушень трудових прав та інтересів працівника, важливого значення набуває питання дієвого механізму відшкодування заподіяної йому шкоди.

КЗпП України достатньо безсистемно регламентує питання матеріальної відповідальності роботодавця.

Умовою (підставою) застосування матеріальної відповідальності до роботодавця є вчинення ним трудового правопорушення, тобто такого, що призвело до заподіяння шкоди (матеріальної та/або немайнової (моральної)) працівникові. Це може бути, наприклад, неправомірне переміщення чи переведення або звільнення працівника, не виплата чи несвоєчасна виплата заробітної плати, незабезпечення працівника засобами індивідуального захисту тощо. При застосуванні до роботода-

вця матеріальної відповідальності важливо встановити конкретний факт вчинення ним трудового правопорушення матеріального характеру і зафіксувати його.

Отже, **матеріальна відповідальність роботодавця** – це вид матеріальної відповідальності, який застосовується до роботодавця, який вчинив трудове правопорушення, шляхом відшкодування шкоди, заподіяної працівникові у порядку, передбаченому законом.

До характерних рис матеріальної відповідальності роботодавця слід віднести наступні: 1) вид матеріальної відповідальності у трудовому праві; 2) умовою (підставою) застосування виступає трудове правопорушення (матеріальне трудове правопорушення), яке призвело до заподіяння шкоди працівникові; 3) може бути застосована шляхом звернення працівника (його представника) до уповноваженого юрисдикційного органу (КТС чи суду); 4) суб'єктом понесення виступає роботодавець; 5) правомірне застосування потребує дотримання встановленої процедури (стадій); 6) полягає у відшкодуванні правопорушником працівнику заподіяної шкоди (матеріальної та/або моральної (немайнової) у порядку, передбаченому законодавством; 7) виключається у разі відсутності у діях роботодавця трудового правопорушення матеріального характеру; 8) підставою застосування є відповідне рішення уповноваженого юрисдикційного органу (КТС або суду); 9) не тягне припинення дії трудового договору.

Слід зауважити, що поряд з матеріальною, роботодавець може бути зобов'язаний відшкодувати працівникові моральну шкоду. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя (ст. 237-1 КЗпП України).

За процедурою працівник може звернутися до уповноваженого юрисдикційного органу про притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком. У разі пропуску з поважних причин установленого строку комісія по трудових спорах може його поновити.

Виходячи із змісту актів трудового законодавства України, буде доречним класифікувати матеріальну відповідальність роботодавця на такі види: 1) на етапі укладення трудового договору; 2) у процесі виконання трудового договору; 3) на етапі припинення трудового договору.

**По-перше, матеріальна відповідальність роботодавця може виникнути на етапі укладення трудового договору.** Це пов'язано з не-

вця матеріальної відповідальності важливо встановити конкретний факт вчинення ним трудового правопорушення матеріального характеру і зафіксувати його.

Отже, **матеріальна відповідальність роботодавця** – це вид матеріальної відповідальності, який застосовується до роботодавця, який вчинив трудове правопорушення, шляхом відшкодування шкоди, заподіяної працівникові у порядку, передбаченому законом.

До характерних рис матеріальної відповідальності роботодавця слід віднести наступні: 1) вид матеріальної відповідальності у трудовому праві; 2) умовою (підставою) застосування виступає трудове правопорушення (матеріальне трудове правопорушення), яке призвело до заподіяння шкоди працівникові; 3) може бути застосована шляхом звернення працівника (його представника) до уповноваженого юрисдикційного органу (КТС чи суду); 4) суб'єктом понесення виступає роботодавець; 5) правомірне застосування потребує дотримання встановленої процедури (стадій); 6) полягає у відшкодуванні правопорушником працівнику заподіяної шкоди (матеріальної та/або моральної (немайнової) у порядку, передбаченому законодавством; 7) виключається у разі відсутності у діях роботодавця трудового правопорушення матеріального характеру; 8) підставою застосування є відповідне рішення уповноваженого юрисдикційного органу (КТС або суду); 9) не тягне припинення дії трудового договору.

Слід зауважити, що поряд з матеріальною, роботодавець може бути зобов'язаний відшкодувати працівникові моральну шкоду. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя (ст. 237-1 КЗпП України).

За процедурою працівник може звернутися до уповноваженого юрисдикційного органу про притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком. У разі пропуску з поважних причин установленого строку комісія по трудових спорах може його поновити.

Виходячи із змісту актів трудового законодавства України, буде доречним класифікувати матеріальну відповідальність роботодавця на такі види: 1) на етапі укладення трудового договору; 2) у процесі виконання трудового договору; 3) на етапі припинення трудового договору.

**По-перше, матеріальна відповідальність роботодавця може виникнути на етапі укладення трудового договору.** Це пов'язано з не-



виконанням чи неналежним виконанням роботодавцем обов'язків, зумовлених процедурою укладення трудового договору. До основних видів трудових правопорушень можна віднести наступні: 1) відмова в укладенні трудового договору; 2) порушення розумних строків укладення трудового договору; 3) порушення інших, покладених на роботодавця або уповноважений ним орган, обов'язків щодо укладення трудового договору.

Слід відзначити, що за загальним правилом забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається (ст. 22 КЗпП України). Це, насамперед, означає, що відмова роботодавця з питань укладення трудового договору має бути належним чином вмотивованою.

Також буде доречним підкреслити, що окремим категоріям працівників не може бути відмовлено в укладенні трудового договору відповідно до законодавства. За змістом КЗпП України (ст. 232) судами розглядаються 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 вищий навчальний заклад і у встановленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію; 3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, 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 власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Застосування матеріальної відповідальності до роботодавця на етапі укладення трудового договору провадиться у досудовому та судовому порядку. Зазначений вид матеріальної відповідальності роботодавця полягає у виплаті на користь працівника вимушеного прогулу згідно із законом (частина друга ст. 235 КЗпП України, частина третя пункту 8 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів»).

Зважаючи на те, що проект ТК достатньо фрагментарно визначає питання матеріальної відповідальності роботодавця на етапі укладення трудового договору, видається доцільним їх посилити і закріпити на чіткій і прозорій основі.

виконанням чи неналежним виконанням роботодавцем обов'язків, зумовлених процедурою укладення трудового договору. До основних видів трудових правопорушень можна віднести наступні: 1) відмова в укладенні трудового договору; 2) порушення розумних строків укладення трудового договору; 3) порушення інших, покладених на роботодавця або уповноважений ним орган, обов'язків щодо укладення трудового договору.

Слід відзначити, що за загальним правилом забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається (ст. 22 КЗпП України). Це, насамперед, означає, що відмова роботодавця з питань укладення трудового договору має бути належним чином вмотивованою.

Також буде доречним підкреслити, що окремим категоріям працівників не може бути відмовлено в укладенні трудового договору відповідно до законодавства. За змістом КЗпП України (ст. 232) судами розглядаються 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 вищий навчальний заклад і у встановленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію; 3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, 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 власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Застосування матеріальної відповідальності до роботодавця на етапі укладення трудового договору провадиться у досудовому та судовому порядку. Зазначений вид матеріальної відповідальності роботодавця полягає у виплаті на користь працівника вимушеного прогулу згідно із законом (частина друга ст. 235 КЗпП України, частина третя пункту 8 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів»).

Зважаючи на те, що проект ТК достатньо фрагментарно визначає питання матеріальної відповідальності роботодавця на етапі укладення трудового договору, видається доцільним їх посилити і закріпити на чіткій і прозорій основі.

**По-друге, матеріальна відповідальність роботодавця у процесі виконання трудового договору.** Цей вид матеріальної відповідальності пов'язаний з невиконанням чи неналежним виконанням роботодавцем обов'язків за трудовим договором. До основних видів трудових правопорушень можна віднести наступні: 1) незаконне переміщення або переведення працівника за трудовим договором; 2) порушення порядку і строків надання працівникам відпусток; 3) порушення строків виплати або не виплата заробітної плати; 4) незабезпечення працівника відповідними засобами (не проведення відповідних заходів) з охорони праці; 5) порушення інших обов'язків за трудовим договором.

Застосування матеріальної відповідальності до роботодавця у процесі виконання трудового договору покладає на працівника обов'язок встановити відповідне трудове правопорушення. Це означає, що працівник має чітко визначити, яке трудове правопорушення було вчинено роботодавцем. Так, наприклад, КЗпП України (ст. 115) встановлює, що заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Застосування матеріальної відповідальності до роботодавця у процесі виконання трудового договору провадиться у досудовому та судовому порядку. Звертаємо увагу на те, що шкода, заподіяна затримкою виплати заробітної плати, компенсації за невикористану відпустку, розрахунку при звільненні, яка має виключно відшкодувальний характер, відшкодовується згідно з чинним законодавством України (Закони України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати», «Про оплату праці», Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 р. № 1427)<sup>294</sup>.

<sup>294</sup>Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 р. № 1427 з наступними змінами і доповненнями // Офіційний вісник України. – 1997. – № 52. – С. 50.

**По-друге, матеріальна відповідальність роботодавця у процесі виконання трудового договору.** Цей вид матеріальної відповідальності пов'язаний з невиконанням чи неналежним виконанням роботодавцем обов'язків за трудовим договором. До основних видів трудових правопорушень можна віднести наступні: 1) незаконне переміщення або переведення працівника за трудовим договором; 2) порушення порядку і строків надання працівникам відпусток; 3) порушення строків виплати або не виплата заробітної плати; 4) незабезпечення працівника відповідними засобами (не проведення відповідних заходів) з охорони праці; 5) порушення інших обов'язків за трудовим договором.

Застосування матеріальної відповідальності до роботодавця у процесі виконання трудового договору покладає на працівника обов'язок встановити відповідне трудове правопорушення. Це означає, що працівник має чітко визначити, яке трудове правопорушення було вчинено роботодавцем. Так, наприклад, КЗпП України (ст. 115) встановлює, що заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Застосування матеріальної відповідальності до роботодавця у процесі виконання трудового договору провадиться у досудовому та судовому порядку. Звертаємо увагу на те, що шкода, заподіяна затримкою виплати заробітної плати, компенсації за невикористану відпустку, розрахунку при звільненні, яка має виключно відшкодувальний характер, відшкодовується згідно з чинним законодавством України (Закони України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати», «Про оплату праці», Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 р. № 1427)<sup>294</sup>.

<sup>294</sup>Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 р. № 1427 з наступними змінами і доповненнями // Офіційний вісник України. – 1997. – № 52. – С. 50.

Посилення дієвості механізму захисту прав працівників на своєчасну виплату належної працівникам заробітної плати останні роки було предметом уваги парламенту України. З цією метою пропонувалось у трудовому законодавстві закріпити матеріальну відповідальність роботодавця за порушення строків виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівнику, у вигляді пені (неустойки, штрафу, компенсації) у відсотку від суми заборгованості за кожний день затримки, починаючи з наступного дня після закінчення встановлених строків виплати та включаючи день фактичної виплати. Обґрунтованість такої відповідальності підтверджується й позицією Європейського суду з прав людини, який розуміє неможливість працівника отримати заробітну плату, на яку він має право, як втручання у його право на мирне володіння майном у сенсі першої частини статті 1-ї Першого протоколу до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Судом було також зазначено, що економічні труднощі або відсутність коштів не можуть виправдати порушення цього права (п.п. 26-28 Рішення у справах «Демченко проти України» від 3 травня 2005 р., «Кривоножко проти України» від 6 листопада 2008р<sup>295</sup> та інші).

При розгляді подібних справ Судом брались до уваги положення національного законодавства України про відповідальність за порушення грошового зобов'язання, закріплені Цивільним кодексом України. Відповідно до статті 625 цього Кодексу «боржник, який прострочив виконання грошового зобов'язання, на вимогу кредитора зобов'язаний сплатити суму боргу з урахуванням встановленого індексу інфляції за весь час прострочення, а також три проценти річних від простроченої суми, якщо інший розмір процентів не встановлений договором або законом (п. 19 Рішення у справі Сокур проти України 26 квітня 2005 р.<sup>296</sup>).

З огляду на об'єкт порушеного права, а саме грошову форму заробітної плати, доцільно відтворити відповідну норму у трудовому законодавстві.

Цей вид матеріальної відповідальності роботодавця потребує чіткого і системного законодавчого закріплення у проекті ТК.

**По-третє, матеріальна відповідальність роботодавця на етапі припинення трудового договору.**

<sup>295</sup>Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Демченко проти України» від 3 травня 2005 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/974\\_109](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/974_109); Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Кривоножко та Демченко проти України» від 6 листопада 2008 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/974\\_423](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/974_423).

<sup>296</sup>Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Сокур проти України» від 26 квітня 2005 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/980\\_351](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/980_351).

Посилення дієвості механізму захисту прав працівників на своєчасну виплату належної працівникам заробітної плати останні роки було предметом уваги парламенту України. З цією метою пропонувалось у трудовому законодавстві закріпити матеріальну відповідальність роботодавця за порушення строків виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівнику, у вигляді пені (неустойки, штрафу, компенсації) у відсотку від суми заборгованості за кожний день затримки, починаючи з наступного дня після закінчення встановлених строків виплати та включаючи день фактичної виплати. Обґрунтованість такої відповідальності підтверджується й позицією Європейського суду з прав людини, який розуміє неможливість працівника отримати заробітну плату, на яку він має право, як втручання у його право на мирне володіння майном у сенсі першої частини статті 1-ї Першого протоколу до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Судом було також зазначено, що економічні труднощі або відсутність коштів не можуть виправдати порушення цього права (п.п. 26-28 Рішення у справах «Демченко проти України» від 3 травня 2005 р., «Кривоножко проти України» від 6 листопада 2008р<sup>295</sup> та інші).

При розгляді подібних справ Судом брались до уваги положення національного законодавства України про відповідальність за порушення грошового зобов'язання, закріплені Цивільним кодексом України. Відповідно до статті 625 цього Кодексу «боржник, який прострочив виконання грошового зобов'язання, на вимогу кредитора зобов'язаний сплатити суму боргу з урахуванням встановленого індексу інфляції за весь час прострочення, а також три проценти річних від простроченої суми, якщо інший розмір процентів не встановлений договором або законом (п. 19 Рішення у справі Сокур проти України 26 квітня 2005 р.<sup>296</sup>).

З огляду на об'єкт порушеного права, а саме грошову форму заробітної плати, доцільно відтворити відповідну норму у трудовому законодавстві.

Цей вид матеріальної відповідальності роботодавця потребує чіткого і системного законодавчого закріплення у проекті ТК.

**По-третє, матеріальна відповідальність роботодавця на етапі припинення трудового договору.**

<sup>295</sup>Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Демченко проти України» від 3 травня 2005 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/974\\_109](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/974_109); Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Кривоножко та Демченко проти України» від 6 листопада 2008 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/974\\_423](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/974_423).

<sup>296</sup>Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Сокур проти України» від 26 квітня 2005 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/980\\_351](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/980_351).

До основних видів трудових правопорушень можна віднести наступні: 1) незаконне звільнення працівника з роботи; 2) порушення процедури звільнення працівника за певною правовою підставою; 3) неправильне формулювання причини звільнення, що перешкоджало працевлаштуванню працівника; 4) порушення строків проведення з працівником розрахунку чи виплати вихідної допомоги; 5) невідача працівникові наказу про звільнення, трудової книжки; 6) невиконання рішення про поновлення працівника на роботі.

Застосування матеріальної відповідальності до роботодавця на етапі припинення трудового договору провадиться у досудовому та судовому порядку. За змістом КЗпП України (ст. 235) при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи.

Слід також додати, що у разі затримки роботодавцем виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Досить часто на практиці виникають випадки, коли роботодавець при припиненні дії трудового договору порушує правила розрахунку при звільненні. За змістом КЗпП України (ст. 116) при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. Разом із тим, у разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган у будь-якому випадку повинен у зазначений у цій статті строк виплатити не оскаржену ним суму.

У разі невиконання з вини роботодавця або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у встановлені строки, при відсутності спору про їх розмір, підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника.

До основних видів трудових правопорушень можна віднести наступні: 1) незаконне звільнення працівника з роботи; 2) порушення процедури звільнення працівника за певною правовою підставою; 3) неправильне формулювання причини звільнення, що перешкоджало працевлаштуванню працівника; 4) порушення строків проведення з працівником розрахунку чи виплати вихідної допомоги; 5) невідача працівникові наказу про звільнення, трудової книжки; 6) невиконання рішення про поновлення працівника на роботі.

Застосування матеріальної відповідальності до роботодавця на етапі припинення трудового договору провадиться у досудовому та судовому порядку. За змістом КЗпП України (ст. 235) при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи.

Слід також додати, що у разі затримки роботодавцем виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Досить часто на практиці виникають випадки, коли роботодавець при припиненні дії трудового договору порушує правила розрахунку при звільненні. За змістом КЗпП України (ст. 116) при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. Разом із тим, у разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган у будь-якому випадку повинен у зазначений у цій статті строк виплатити не оскаржену ним суму.

У разі невиконання з вини роботодавця або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у встановлені строки, при відсутності спору про їх розмір, підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника.

Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

Крім того, необхідно звернути увагу на випадки, коли немає можливості належним чином притягнути роботодавця до матеріальної відповідальності, що викликано його ліквідацією. У разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках – правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу.

КЗпП України передбачає, що шкода, заподіяна працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, відшкодовується у встановленому законодавством порядку (ст. 173 КЗпП України). Певні особливості має процедура відшкодування працівникові шкоди здоров'ю у разі настання нещасного випадку (професійного захворювання).

Слід зауважити, що страхування від нещасного випадку є самостійним видом загальнообов'язкового державного соціального страхування, за допомогою якого здійснюється соціальний захист, охорона життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності. Тому кожен працівник підлягає соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві. Свого часу відповідні питання регулювалися на підставі положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»<sup>297</sup>. Разом з тим, 28 грудня 2014 року Верховною Радою України було ухвалено Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці»<sup>298</sup>, яким вищезазначений Закон було викладено у новій редакції Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», на підставі якого до видів соціального страхування віднесено соціальне страхування у зв'язку з

<sup>297</sup>Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 46–47. – Ст. 403.

<sup>298</sup>Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – Ст. 75.

Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

Крім того, необхідно звернути увагу на випадки, коли немає можливості належним чином притягнути роботодавця до матеріальної відповідальності, що викликано його ліквідацією. У разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках – правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу.

КЗпП України передбачає, що шкода, заподіяна працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, відшкодовується у встановленому законодавством порядку (ст. 173 КЗпП України). Певні особливості має процедура відшкодування працівникові шкоди здоров'ю у разі настання нещасного випадку (професійного захворювання).

Слід зауважити, що страхування від нещасного випадку є самостійним видом загальнообов'язкового державного соціального страхування, за допомогою якого здійснюється соціальний захист, охорона життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності. Тому кожен працівник підлягає соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві. Свого часу відповідні питання регулювалися на підставі положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»<sup>297</sup>. Разом з тим, 28 грудня 2014 року Верховною Радою України було ухвалено Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці»<sup>298</sup>, яким вищезазначений Закон було викладено у новій редакції Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», на підставі якого до видів соціального страхування віднесено соціальне страхування у зв'язку з

<sup>297</sup>Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 46–47. – Ст. 403.

<sup>298</sup>Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – Ст. 75.

тимчасовою втратою працездатності; від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (далі – страхування від нещасного випадку); медичне.

Принагідно констатувати, що за Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» страхуванню від нещасного випадку підлягають: 1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту); 2) учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах; 3) особи, які утримуються у виправних закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами. При цьому страховими виплатами є грошові суми, які Фонд виплачує застрахованому чи особам, які мають на це право, у разі настання страхового випадку. Факт нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання розслідується в порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України, відповідно до Закону України «Про охорону праці». Доречно підкреслити, що страхові виплати складаються із: 1) страхової виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності; 2) страхової виплати в установлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого); 3) страхової виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності; 4) страхових витрат на медичну та соціальну допомогу (ст.ст. 35–36).

Слід також відзначити, що відшкодування моральної (немайнової) шкоди потерпілим від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань і членам їхніх сімей не є страховою виплатою та здійснюється незалежно від часу настання страхового випадку відповідно до положень Цивільного кодексу України та Кодексу законів про працю України.

На відміну від КЗпП України, у проекті ТК передбачається, що роботодавці, винні у порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і угод, притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності згідно із законом. При цьому роботодавець несе відповідальність перед працівником за умови, якщо він не доведе, що шкоду заподіяно внаслідок дії непереборної сили.

тимчасовою втратою працездатності; від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (далі – страхування від нещасного випадку); медичне.

Принагідно констатувати, що за Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» страхуванню від нещасного випадку підлягають: 1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту); 2) учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах; 3) особи, які утримуються у виправних закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами. При цьому страховими виплатами є грошові суми, які Фонд виплачує застрахованому чи особам, які мають на це право, у разі настання страхового випадку. Факт нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання розслідується в порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України, відповідно до Закону України «Про охорону праці». Доречно підкреслити, що страхові виплати складаються із: 1) страхової виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності; 2) страхової виплати в установлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого); 3) страхової виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності; 4) страхових витрат на медичну та соціальну допомогу (ст.ст. 35–36).

Слід також відзначити, що відшкодування моральної (немайнової) шкоди потерпілим від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань і членам їхніх сімей не є страховою виплатою та здійснюється незалежно від часу настання страхового випадку відповідно до положень Цивільного кодексу України та Кодексу законів про працю України.

На відміну від КЗпП України, у проекті ТК передбачається, що роботодавці, винні у порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і угод, притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності згідно із законом. При цьому роботодавець несе відповідальність перед працівником за умови, якщо він не доведе, що шкоду заподіяно внаслідок дії непереборної сили.

Матеріальна відповідальність роботодавця на етапі припинення трудового договору потребує чіткого і системного законодавчого закріплення у проекті ТК.

### Контрольні завдання та запитання до цього розділу:

1. Який порядок затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві?
2. Яке соціально-правове значення мають заохочення за трудовим договором?
3. Яка процедура правового оформлення дисциплінарних стягнень?
4. Яка процедура оскарження застосування дисциплінарної відповідальності?
5. Охарактеризуйте елементи трудового правопорушення матеріального характеру.
6. Які умови притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності?
7. Які умови настання матеріальної відповідальності роботодавця?
8. В якому порядку може бути оскаржено наказ (розпорядження) про притягнення працівника до матеріальної відповідальності?

### Перелік додаткової літератури до цього розділу:

1. Кутоманов Д.Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія/Д.Є. Кутоманов. – Харків: Діа плюс, 2015. – 448с.
2. Венедиктов В. С. Теоритические проблемы юридической ответственности в трудовом праве: монография / В. С. Венедиктов. – Харьков: «Консум», 1996. – 136 с.
3. Венедиктов В. Юридична відповідальність у науці і практиці трудового права / В. Венедиктов // Право України. – 1991. – № 12. – С. 22.
4. Венедіков В. С. Критерії розмежування адміністративної та дисциплінарної відповідальності / В. С. Венедіков // Проблеми систематизації законодавства України про адміністративні правопорушення: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Сімферополь–Ялта, 7–8 груд. 2006 р.). У 2 ч. Ч. 1. – Сімф.: Крим. юрид. ін-т, 2006. – С. 17–23.
5. Венедіков В. С. Юридична відповідальність працівників ОВС України: [монографія] / В. С. Венедіков. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 269 с.
6. Іванова Г. С. До питання про основні функції дисциплінарної відповідальності в трудовому праві / Г. С. Іванова // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/app/2012\\_spec/Ivanova.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/app/2012_spec/Ivanova.pdf)

Матеріальна відповідальність роботодавця на етапі припинення трудового договору потребує чіткого і системного законодавчого закріплення у проекті ТК.

### Контрольні завдання та запитання до цього розділу:

1. Який порядок затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві?
2. Яке соціально-правове значення мають заохочення за трудовим договором?
3. Яка процедура правового оформлення дисциплінарних стягнень?
4. Яка процедура оскарження застосування дисциплінарної відповідальності?
5. Охарактеризуйте елементи трудового правопорушення матеріального характеру.
6. Які умови притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності?
7. Які умови настання матеріальної відповідальності роботодавця?
8. В якому порядку може бути оскаржено наказ (розпорядження) про притягнення працівника до матеріальної відповідальності?

### Перелік додаткової літератури до цього розділу:

1. Кутоманов Д.Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія/Д.Є. Кутоманов. – Харків: Діа плюс, 2015. – 448с.
2. Венедиктов В. С. Теоритические проблемы юридической ответственности в трудовом праве: монография / В. С. Венедиктов. – Харьков: «Консум», 1996. – 136 с.
3. Венедиктов В. Юридична відповідальність у науці і практиці трудового права / В. Венедиктов // Право України. – 1991. – № 12. – С. 22.
4. Венедіков В. С. Критерії розмежування адміністративної та дисциплінарної відповідальності / В. С. Венедіков // Проблеми систематизації законодавства України про адміністративні правопорушення: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Сімферополь–Ялта, 7–8 груд. 2006 р.). У 2 ч. Ч. 1. – Сімф.: Крим. юрид. ін-т, 2006. – С. 17–23.
5. Венедіков В. С. Юридична відповідальність працівників ОВС України: [монографія] / В. С. Венедіков. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 269 с.
6. Іванова Г. С. До питання про основні функції дисциплінарної відповідальності в трудовому праві / Г. С. Іванова // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/app/2012\\_spec/Ivanova.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/app/2012_spec/Ivanova.pdf)

7. Кожушко С. І. Трудова дисципліна у системі елементів трудових правовідносин / С. І. Кожушко // Право України. – 2005. – № 9. – С. 89–91.
8. Лазор І. В. Соціальне значення спеціальної дисциплінарної відповідальності та проблеми її правового регулювання / І. В. Лазор // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – № 57. – С. 221–228.
9. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М. Юрид. лит., 1990. – 176 с.
10. Феденяк Г. Відшкодування шкоди працівникові за нормами міжнародних угод України / Г. Феденяк, Л. Феденяк // Право України. – 1997. – № 3. – С. 58–61.
11. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин / Н. М. Хуторян. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
12. Чернадчук В. Право на відшкодування моральної шкоди: деякі аспекти / В. Чернадчук // Право України. – 2000. – № 3. – С. 106–109.
13. Яковлев В. Договір про повну матеріальну відповідальність – юридична підстава матеріальної відповідальності працівників / В. Яковлев // Право України. – 2001. – № 12. – С. 87.
14. Трудовой кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папівим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

#### **Перелік основних нормативно-правових актів до цього розділу:**

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції за станом на 01.06.2016 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Цивільний кодекс України. – Офіційне видання. – К.: Атіка, 2003. – 416 с.
4. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–41, 42. – Ст. 492.
5. 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.
6. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей:

7. Кожушко С. І. Трудова дисципліна у системі елементів трудових правовідносин / С. І. Кожушко // Право України. – 2005. – № 9. – С. 89–91.
8. Лазор І. В. Соціальне значення спеціальної дисциплінарної відповідальності та проблеми її правового регулювання / І. В. Лазор // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – № 57. – С. 221–228.
9. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М. Юрид. лит., 1990. – 176 с.
10. Феденяк Г. Відшкодування шкоди працівникові за нормами міжнародних угод України / Г. Феденяк, Л. Феденяк // Право України. – 1997. – № 3. – С. 58–61.
11. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин / Н. М. Хуторян. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
12. Чернадчук В. Право на відшкодування моральної шкоди: деякі аспекти / В. Чернадчук // Право України. – 2000. – № 3. – С. 106–109.
13. Яковлев В. Договір про повну матеріальну відповідальність – юридична підстава матеріальної відповідальності працівників / В. Яковлев // Право України. – 2001. – № 12. – С. 87.
14. Трудовой кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папівим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

#### **Перелік основних нормативно-правових актів до цього розділу:**

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції за станом на 01.06.2016 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Цивільний кодекс України. – Офіційне видання. – К.: Атіка, 2003. – 416 с.
4. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–41, 42. – Ст. 492.
5. 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.
6. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей:



Закон України від 6 червня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.

7. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України: Постанова Верховної Ради України від 6 листопада 1991 року № 1796-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 4. – Ст. 15.

8. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

9. Про державні нагороди: Закон України від 16 березня 2000 року № 1549-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 21. – Ст. 162.

10. Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту: Закон України від 5 березня 2009 року № 1068-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 29. – Ст. 398.

11. Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України: Закон України від 24 березня 1999 року № 551-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22–23. – Ст. 197.

12. Про адвокатуру і адвокатську діяльність: Закон України від 5 липня 2012 року № 5076-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 27. – Ст. 282.

13. Про державну службу: Закон України від 17 листопада 2011 року № 4050-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 26. – Ст. 273.

14. Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 2–3. – Ст. 12.

15. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – Ст. 75.

16. Про затвердження Статуту про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2000 р. № 1549 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 42. – Стор. 43.

17. Про затвердження Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 року № 294 // Урядовий кур'єр. – 2002. – 22 травня. – № 91.

18. Про затвердження Кодексу професійної етики та поведінки працівників прокуратури: Наказ Генерального прокурора України від 28.11.2012 р. № 123 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/rada/show/v0123900-12>

19. Про практику розгляду судами України трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Бюлетень законодавства і юридичної практики. – 1995. – № 1. – С. 373.

Закон України від 6 червня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.

7. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України: Постанова Верховної Ради України від 6 листопада 1991 року № 1796-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 4. – Ст. 15.

8. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

9. Про державні нагороди: Закон України від 16 березня 2000 року № 1549-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 21. – Ст. 162.

10. Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту: Закон України від 5 березня 2009 року № 1068-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 29. – Ст. 398.

11. Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України: Закон України від 24 березня 1999 року № 551-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22–23. – Ст. 197.

12. Про адвокатуру і адвокатську діяльність: Закон України від 5 липня 2012 року № 5076-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 27. – Ст. 282.

13. Про державну службу: Закон України від 17 листопада 2011 року № 4050-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 26. – Ст. 273.

14. Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 2–3. – Ст. 12.

15. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – Ст. 75.

16. Про затвердження Статуту про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2000 р. № 1549 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 42. – Стор. 43.

17. Про затвердження Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 року № 294 // Урядовий кур'єр. – 2002. – 22 травня. – № 91.

18. Про затвердження Кодексу професійної етики та поведінки працівників прокуратури: Наказ Генерального прокурора України від 28.11.2012 р. № 123 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/rada/show/v0123900-12>

19. Про практику розгляду судами України трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Бюлетень законодавства і юридичної практики. – 1995. – № 1. – С. 373.

**РОЗДІЛ VII****ОХОРОНА ПРАЦІ**

План:

- 7.1. Поняття, ознаки та правове регулювання охорони праці
- 7.2. Право на охорону праці та гарантії його реалізації
- 7.3. Державне управління охороною праці
- 7.4. Організація охорони праці роботодавцем
- 7.5. Охорона праці окремих категорій працівників
- 7.6. Державний нагляд та громадський контроль з охорони праці. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці

**7.1. Поняття, ознаки та правове регулювання охорони праці**

Відносини з питань праці, в основі яких лежить трудова діяльність особи, характеризуються тим, що несуть в собі певний ризик. Цей ризик зумовлений особливостями (специфічним характером) трудової діяльності особи за трудовим договором. Виконуючи трудову функцію та інші обов'язки за трудовим договором, працівники перебувають під впливом різних чинників, які можуть негативно позначитися на їхньому житті, здоров'ї та працездатності. Тому одним із основних завдань сучасного трудового права і трудового законодавства є забезпечення належної охорони праці працюючих. Свого часу виникнення і розвиток фабрично-трудова законодавства<sup>299</sup> були тісно пов'язані із забезпеченням охорони праці працівників. Призначення охорони праці у сучасних умовах: по-перше, забезпечити належні, безпечні та здорові умови праці усім працюючим; по-друге, забезпечити соціальне страхування працюючих від ризиків негативного впливу на їх життя, здоров'я та працездатність; по-третє, забезпечити повне відшкодування потерпілим шкоди, завданої життю, здоров'ю або працездатності працюючим.

Конституція України (ст. 43), закріплюючи право на працю, передбачає, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці. При цьому використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Такий підхід у цілому відповідає вимогам міжнародних стандартів і міжнародно-правовому ре-

<sup>299</sup>Обушенко О. М. Проблеми охорони праці в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Київ. ун-т. ім. Т. Шевченка / О. М. Обушенко. – К., 2014. – С. 9.

**РОЗДІЛ VII****ОХОРОНА ПРАЦІ**

План:

- 7.1. Поняття, ознаки та правове регулювання охорони праці
- 7.2. Право на охорону праці та гарантії його реалізації
- 7.3. Державне управління охороною праці
- 7.4. Організація охорони праці роботодавцем
- 7.5. Охорона праці окремих категорій працівників
- 7.6. Державний нагляд та громадський контроль з охорони праці. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці

**7.1. Поняття, ознаки та правове регулювання охорони праці**

Відносини з питань праці, в основі яких лежить трудова діяльність особи, характеризуються тим, що несуть в собі певний ризик. Цей ризик зумовлений особливостями (специфічним характером) трудової діяльності особи за трудовим договором. Виконуючи трудову функцію та інші обов'язки за трудовим договором, працівники перебувають під впливом різних чинників, які можуть негативно позначитися на їхньому житті, здоров'ї та працездатності. Тому одним із основних завдань сучасного трудового права і трудового законодавства є забезпечення належної охорони праці працюючих. Свого часу виникнення і розвиток фабрично-трудова законодавства<sup>299</sup> були тісно пов'язані із забезпеченням охорони праці працівників. Призначення охорони праці у сучасних умовах: по-перше, забезпечити належні, безпечні та здорові умови праці усім працюючим; по-друге, забезпечити соціальне страхування працюючих від ризиків негативного впливу на їх життя, здоров'я та працездатність; по-третє, забезпечити повне відшкодування потерпілим шкоди, завданої життю, здоров'ю або працездатності працюючим.

Конституція України (ст. 43), закріплюючи право на працю, передбачає, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці. При цьому використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Такий підхід у цілому відповідає вимогам міжнародних стандартів і міжнародно-правовому ре-

<sup>299</sup>Обушенко О. М. Проблеми охорони праці в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Київ. ун-т. ім. Т. Шевченка / О. М. Обушенко. – К., 2014. – С. 9.

гулюванню відносин з питань праці. Одним із новітніх міжнародних договорів у цій сфері є Конвенція № 187 (2006 р.) про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці.

Правова регламентація відносин з охорони праці здійснюється також на основі положень КЗпП України (глава XI «Охорона праці» (ст.ст. 153–173), глава XII «Праця жінок» (ст.ст. 174–186-1); глава XIII «Праця молоді» (ст.ст. 187–200), Законів України «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та прийнятих відповідно до них підзаконних нормативних актів. У сукупності ці акти прийнято вважати законодавством з охорони праці. У їх розвиток сторони соціального партнерства можуть ухвалювати колективні угоди і договори.

Закон України «Про охорону праці» передбачає, що нормативно-правові акти з охорони праці – це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання. Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних нормативно-правових актів з охорони праці провадяться центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування України та за погодженням з органами державного нагляду за охороною праці. Санітарні правила та норми затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я. Нормативно-правові акти з охорони праці переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, що сприяють поліпшенню безпеки, гігієні праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на десять років. Стандарти, технічні умови та інші документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці.

Слід відзначити, що нормативно-правові акти з охорони праці є обов'язковими для виконання у виробничих майстернях, лабораторіях, цехах, на дільницях та в інших місцях трудового і професійного навчання, облаштованих у будь-яких навчальних закладах.

Усі норми трудового права з питань охорони праці утворюють окремий інститут трудового права. Йдеться про інститут охорони праці.

**Охорона праці як інститут трудового права** – система норм трудового права, що спрямована на запровадження і виконання правил, стандартів з питань охорони життя, здоров'я і працездатності працівників у трудових відносинах. Основними функціями інституту охорони праці є такі, як: 1) превентивно-попереджувальна; б) соціальна; в) стимулююча; г) компенсаційна.

гулюванню відносин з питань праці. Одним із новітніх міжнародних договорів у цій сфері є Конвенція № 187 (2006 р.) про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці.

Правова регламентація відносин з охорони праці здійснюється також на основі положень КЗпП України (глава XI «Охорона праці» (ст.ст. 153–173), глава XII «Праця жінок» (ст.ст. 174–186-1); глава XIII «Праця молоді» (ст.ст. 187–200), Законів України «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та прийнятих відповідно до них підзаконних нормативних актів. У сукупності ці акти прийнято вважати законодавством з охорони праці. У їх розвиток сторони соціального партнерства можуть ухвалювати колективні угоди і договори.

Закон України «Про охорону праці» передбачає, що нормативно-правові акти з охорони праці – це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання. Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних нормативно-правових актів з охорони праці провадяться центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування України та за погодженням з органами державного нагляду за охороною праці. Санітарні правила та норми затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я. Нормативно-правові акти з охорони праці переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, що сприяють поліпшенню безпеки, гігієні праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на десять років. Стандарти, технічні умови та інші документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці.

Слід відзначити, що нормативно-правові акти з охорони праці є обов'язковими для виконання у виробничих майстернях, лабораторіях, цехах, на дільницях та в інших місцях трудового і професійного навчання, облаштованих у будь-яких навчальних закладах.

Усі норми трудового права з питань охорони праці утворюють окремий інститут трудового права. Йдеться про інститут охорони праці.

**Охорона праці як інститут трудового права** – система норм трудового права, що спрямована на запровадження і виконання правил, стандартів з питань охорони життя, здоров'я і працездатності працівників у трудових відносинах. Основними функціями інституту охорони праці є такі, як: 1) превентивно-попереджувальна; б) соціальна; в) стимулююча; г) компенсаційна.

Інститут охорони праці ґрунтується на таких принципах, як: 1) пріоритетність життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці; 2) підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці; 3) комплексність розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень у галузі науки і техніки та охорони довкілля; 4) соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; 5) наявність оптимального поєднання загальних та спеціальних правил з питань охорони праці; 6) адаптація трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану; 7) використання економічних методів управління охороною праці, участь держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству; 9) інформованість населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці; 10) забезпечення координації діяльності усіх зацікавлених сторін з проблем охорони праці; 11) використання міжнародного і, зокрема, європейського досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Крім того, охорона праці розглядається у трудовому праві як комплексна і багатоаспектна категорія. Як економічна категорія **охорона праці** – це система організаційних, економічних, фінансових механізмів забезпечення належних, здорових і безпечних умов праці. Фінансові видатки на охорону праці покладаються на державу і роботодавців. Як соціальна категорія **охорона праці** – це система соціальних (соціально-трудова) гарантій працівникам у сфері охорони праці. Такі гарантії стосуються усіх аспектів відносин з питань праці (наприклад, з питань трудового договору, робочого часу, часу відпочинку тощо).

У трудовому праві **охорона праці** як правова категорія розглядається у широкому і вузькому розумінні. У широкому розумінні охорона праці – це система норм трудового права охоронного призначення. У вузькому розумінні охорона праці збігається з її легальним визначенням. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про охорону праці» охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів,

Інститут охорони праці ґрунтується на таких принципах, як: 1) пріоритетність життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці; 2) підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці; 3) комплексність розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень у галузі науки і техніки та охорони довкілля; 4) соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; 5) наявність оптимального поєднання загальних та спеціальних правил з питань охорони праці; 6) адаптація трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану; 7) використання економічних методів управління охороною праці, участь держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству; 9) інформованість населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці; 10) забезпечення координації діяльності усіх зацікавлених сторін з проблем охорони праці; 11) використання міжнародного і, зокрема, європейського досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Крім того, охорона праці розглядається у трудовому праві як комплексна і багатоаспектна категорія. Як економічна категорія **охорона праці** – це система організаційних, економічних, фінансових механізмів забезпечення належних, здорових і безпечних умов праці. Фінансові видатки на охорону праці покладаються на державу і роботодавців. Як соціальна категорія **охорона праці** – це система соціальних (соціально-трудова) гарантій працівникам у сфері охорони праці. Такі гарантії стосуються усіх аспектів відносин з питань праці (наприклад, з питань трудового договору, робочого часу, часу відпочинку тощо).

У трудовому праві **охорона праці** як правова категорія розглядається у широкому і вузькому розумінні. У широкому розумінні охорона праці – це система норм трудового права охоронного призначення. У вузькому розумінні охорона праці збігається з її легальним визначенням. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про охорону праці» охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів,

спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Значення охорони праці полягає в тому, щоб: 1) забезпечити збереження життя, здоров'я і працездатності працівників у трудових відносинах; 2) попередити нещасні випадки, професійні захворювання і аварії; 3) забезпечити дієві гарантії працівникам з охорони праці; 4) забезпечити сучасні механізми і стандарти з охорони праці; 5) посилити дієвість механізмів соціального страхування працівників від нещасних випадків, професійних захворювань та аварій; 6) забезпечити дієві механізми відшкодування шкоди працівникам (потерпілим) у результаті нещасних випадків, професійних захворювань та аварій.

## 7.2. Право на охорону праці та гарантії його реалізації

Право на працю як основне, найбільш фундаментальне і соціально орієнтоване право людини має чітко виражений охоронний характер. У його розвиток законодавець визначає цілу систему трудових прав<sup>300</sup>, серед яких провідне місце посідає право на охорону праці. Право на охорону праці підкреслює соціальну сутність права на працю.

За своєю правовою природою право на охорону праці передбачає право працівників на належні, безпечні і здорові умови праці за трудовим договором.

Мета права на охорону праці – непорушність життя, здоров'я і працездатності працівників.

**Право на охорону праці** – це основоположне трудове право працівника, призначенням якого є забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці з метою непорушності життя, здоров'я і працездатності. Основними ознаками права на охорону праці є наступні: 1) впливає із змісту права на працю; 2) спрямоване на забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці; 3) забезпечується на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях; 4) метою є непорушність життя, здоров'я і працездатності працівників; 5) реалізується та гарантується у процесі укладення, виконання та припинення трудового договору; 6) суб'єктивне трудове право стосується інтересів працівників; 7) підлягає державному нагляду та громадському контролю; 8) підлягає судовому захисту.

Право на охорону праці, механізми його реалізації та гарантування тісно пов'язані з процедурою укладення, виконання і припинення трудового договору.

<sup>300</sup>Вавженчук С. Я. Проблеми захисту і охорони конституційних трудових прав працівників в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... докт. юрид. навк.: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Київ, ун-т ім. Т. Шевченка / С. Я. Вавженчук. – К., 2014. – С. 4–5.

спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Значення охорони праці полягає в тому, щоб: 1) забезпечити збереження життя, здоров'я і працездатності працівників у трудових відносинах; 2) попередити нещасні випадки, професійні захворювання і аварії; 3) забезпечити дієві гарантії працівникам з охорони праці; 4) забезпечити сучасні механізми і стандарти з охорони праці; 5) посилити дієвість механізмів соціального страхування працівників від нещасних випадків, професійних захворювань та аварій; 6) забезпечити дієві механізми відшкодування шкоди працівникам (потерпілим) у результаті нещасних випадків, професійних захворювань та аварій.

## 7.2. Право на охорону праці та гарантії його реалізації

Право на працю як основне, найбільш фундаментальне і соціально орієнтоване право людини має чітко виражений охоронний характер. У його розвиток законодавець визначає цілу систему трудових прав<sup>300</sup>, серед яких провідне місце посідає право на охорону праці. Право на охорону праці підкреслює соціальну сутність права на працю.

За своєю правовою природою право на охорону праці передбачає право працівників на належні, безпечні і здорові умови праці за трудовим договором.

Мета права на охорону праці – непорушність життя, здоров'я і працездатності працівників.

**Право на охорону праці** – це основоположне трудове право працівника, призначенням якого є забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці з метою непорушності життя, здоров'я і працездатності. Основними ознаками права на охорону праці є наступні: 1) впливає із змісту права на працю; 2) спрямоване на забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці; 3) забезпечується на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях; 4) метою є непорушність життя, здоров'я і працездатності працівників; 5) реалізується та гарантується у процесі укладення, виконання та припинення трудового договору; 6) суб'єктивне трудове право стосується інтересів працівників; 7) підлягає державному нагляду та громадському контролю; 8) підлягає судовому захисту.

Право на охорону праці, механізми його реалізації та гарантування тісно пов'язані з процедурою укладення, виконання і припинення трудового договору.

<sup>300</sup>Вавженчук С. Я. Проблеми захисту і охорони конституційних трудових прав працівників в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... докт. юрид. навк.: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Київ, ун-т ім. Т. Шевченка / С. Я. Вавженчук. – К., 2014. – С. 4–5.

По-перше, умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці. Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. Крім того, працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи. Усі працівники згідно із законом підлягають соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (ст. 5 Закону України «Про охорону праці»).

По-друге, умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства. Тому працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилась виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці. При цьому за період простою з причин, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток. Крім того, працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Слід також наголосити, що працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і в разі потреби встановити

По-перше, умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці. Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. Крім того, працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи. Усі працівники згідно із законом підлягають соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (ст. 5 Закону України «Про охорону праці»).

По-друге, умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства. Тому працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилась виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці. При цьому за період простою з причин, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток. Крім того, працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Слід також наголосити, що працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і в разі потреби встановити

скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства. На час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток.

Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством. У разі роз'їзного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором. Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством. Також протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен не пізніше як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково.

По-третє, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засоби. Працівники, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, повинні бути забезпечені зазначеними засобами. Крім того, роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору. Разом з тим, у разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок, а за наявності придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі витрати на умовах, передбачених колективним договором. Крім того, згідно з колективним

скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства. На час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток.

Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством. У разі роз'їзного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором. Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством. Також протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен не пізніше як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково.

По-третє, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засоби. Працівники, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, повинні бути забезпечені зазначеними засобами. Крім того, роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору. Разом з тим, у разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок, а за наявності придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі витрати на умовах, передбачених колективним договором. Крім того, згідно з колективним

договором роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування.

По-четверте, відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування України відповідно до закону. Крім того, роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій. Слід наголосити, що час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах у порядку, встановленому законом.

З правом на охорону праці тісно пов'язані обов'язки працівників з цих питань (ст. 14 Закону України «Про охорону праці»). Зокрема, працівники зобов'язані: дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства; знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

### 7.3. Державне управління охороною праці

Охорона праці є достатньо складним соціально-правовим утворенням, управління яким потребує значних зусиль від держави, соціальних партнерів, сторін трудового договору. Враховуючи стан розвитку суспільства та держави, охорона праці перебуває у сфері державного управління.

**Державне управління охороною праці** – це вид державного управління, спрямований на належне забезпечення і гарантування права пра-

договором роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування.

По-четверте, відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування України відповідно до закону. Крім того, роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій. Слід наголосити, що час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах у порядку, встановленому законом.

З правом на охорону праці тісно пов'язані обов'язки працівників з цих питань (ст. 14 Закону України «Про охорону праці»). Зокрема, працівники зобов'язані: дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства; знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

### 7.3. Державне управління охороною праці

Охорона праці є достатньо складним соціально-правовим утворенням, управління яким потребує значних зусиль від держави, соціальних партнерів, сторін трудового договору. Враховуючи стан розвитку суспільства та держави, охорона праці перебуває у сфері державного управління.

**Державне управління охороною праці** – це вид державного управління, спрямований на належне забезпечення і гарантування права пра-



цівників на охорону праці на національному, галузевому та територіальному рівнях. Незважаючи на певні децентралізаційні процеси з питань праці, роль держави залишається достатньо вагомою. Насамперед, варто підкреслити, що державне управління охороною праці здійснюють: Кабінет Міністрів України; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці (Держпраці України); міністерства та інші центральні органи виконавчої влади; Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.

До основних повноважень Кабінету Міністрів України з питань охорони праці належить: 1) забезпечення проведення державної політики в галузі охорони праці; 2) подання на затвердження Верховною Радою України загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; 3) спрямування і координація діяльності міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці; 4) встановлення єдиної державної статистичної звітності з питань охорони праці. На відміну від уряду, повноваження міністерств та інших центральних органів виконавчої влади в галузі охорони праці зводяться до наступного: 1) проводять єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці; 2) розробляють і реалізують галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок; 3) здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств галузі з охорони праці; 4) укладають з відповідними галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці; 5) беруть участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці; 6) організують навчання і перевірку знань з питань охорони праці; 7) створюють у разі потреби аварійно-рятувальні служби, здійснюють керівництво їх діяльністю, забезпечують виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи; 8) здійснюють відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі.

Доречно наголосити, що для координації, вдосконалення роботи з охорони праці і контролю за цією роботою міністерства та інші центральні органи виконавчої влади створюють у межах граничної чисельності структурні підрозділи з охорони праці або покладають реалізацію повноважень з охорони праці на один з існуючих структурних підрозділів чи окремих посадових осіб відповідних органів. Разом з тим, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, забезпечує проведення державної експертизи умов праці із залученням цент-

цівників на охорону праці на національному, галузевому та територіальному рівнях. Незважаючи на певні децентралізаційні процеси з питань праці, роль держави залишається достатньо вагомою. Насамперед, варто підкреслити, що державне управління охороною праці здійснюють: Кабінет Міністрів України; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці (Держпраці України); міністерства та інші центральні органи виконавчої влади; Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.

До основних повноважень Кабінету Міністрів України з питань охорони праці належить: 1) забезпечення проведення державної політики в галузі охорони праці; 2) подання на затвердження Верховною Радою України загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; 3) спрямування і координація діяльності міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці; 4) встановлення єдиної державної статистичної звітності з питань охорони праці. На відміну від уряду, повноваження міністерств та інших центральних органів виконавчої влади в галузі охорони праці зводяться до наступного: 1) проводять єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці; 2) розробляють і реалізують галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок; 3) здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств галузі з охорони праці; 4) укладають з відповідними галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці; 5) беруть участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці; 6) організують навчання і перевірку знань з питань охорони праці; 7) створюють у разі потреби аварійно-рятувальні служби, здійснюють керівництво їх діяльністю, забезпечують виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи; 8) здійснюють відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі.

Доречно наголосити, що для координації, вдосконалення роботи з охорони праці і контролю за цією роботою міністерства та інші центральні органи виконавчої влади створюють у межах граничної чисельності структурні підрозділи з охорони праці або покладають реалізацію повноважень з охорони праці на один з існуючих структурних підрозділів чи окремих посадових осіб відповідних органів. Разом з тим, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, забезпечує проведення державної експертизи умов праці із залученням цент-

рального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці. При цьому порядок контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці визначає центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин та соціального захисту населення.

У системі державного управління окреме місце посідає центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, який: здійснює комплексне управління охороною праці на державному рівні, реалізує державну політику в цій галузі та здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів АРК, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування; розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Фонду соціального страхування України, всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання; здійснює нормопроєктну діяльність, розробляє правила, норми, положення, інструкції та інші нормативно-правові акти з охорони праці або зміни до них та вносить відповідні пропозиції на розгляд центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у зазначеній сфері; координує роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів АРК, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності в галузі безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; одержує безоплатно від міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів АРК, місцевих державних адміністрацій, органів статистики, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності відомості та інформацію, необхідні для виконання покладених на нього завдань; видає дозволи на початок виконання робіт підвищеної небезпеки та початок експлуатації (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки; бере участь у міжнародному співробітництві та в організації виконання міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, вивчає, узагальнює і поширює світовий досвід з цих питань, опрацьовує та подає у встановленому порядку пропозиції щодо удосконалення і поступового наближення чинного законодавства про охорону праці до відповідних міжнародних та європейських норм.

рального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці. При цьому порядок контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці визначає центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин та соціального захисту населення.

У системі державного управління окреме місце посідає центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, який: здійснює комплексне управління охороною праці на державному рівні, реалізує державну політику в цій галузі та здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів АРК, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування; розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Фонду соціального страхування України, всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання; здійснює нормопроєктну діяльність, розробляє правила, норми, положення, інструкції та інші нормативно-правові акти з охорони праці або зміни до них та вносить відповідні пропозиції на розгляд центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у зазначеній сфері; координує роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів АРК, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності в галузі безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; одержує безоплатно від міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів АРК, місцевих державних адміністрацій, органів статистики, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності відомості та інформацію, необхідні для виконання покладених на нього завдань; видає дозволи на початок виконання робіт підвищеної небезпеки та початок експлуатації (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки; бере участь у міжнародному співробітництві та в організації виконання міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, вивчає, узагальнює і поширює світовий досвід з цих питань, опрацьовує та подає у встановленому порядку пропозиції щодо удосконалення і поступового наближення чинного законодавства про охорону праці до відповідних міжнародних та європейських норм.

Рішення, прийняті центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, в межах його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів АРК, місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

Слід підкреслити, що Рада міністрів АРК, місцеві державні адміністрації у межах відповідних територій: 1) забезпечують виконання законів та реалізацію державної політики в галузі охорони праці; 2) формують за участю представників профспілок, Фонду соціального страхування України і забезпечують виконання цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також заходів з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів; 3) забезпечують соціальний захист найманих працівників, зокрема зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, вживають заходів до проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці; 4) вносять пропозиції щодо створення регіональних (комунальних) аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності; 5) здійснюють контроль за додержанням суб'єктами підприємницької діяльності нормативно-правових актів про охорону праці. Також для виконання зазначених функцій Рада міністрів АРК, місцеві державні адміністрації створюють структурні підрозділи з охорони праці, що діють згідно з типовим положенням, яке затверджується Кабінетом Міністрів України, або покладають реалізацію цих повноважень на один з існуючих структурних підрозділів чи окремих посадових осіб відповідних органів.

Слід відзначити, що органи державного управління охороною праці у встановленому порядку інформують населення України, працівників про реалізацію державної політики з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих чи регіональних програм з цих питань, про рівень і причини аварійності, виробничого травматизму і професійних захворювань, про виконання своїх рішень щодо охорони життя та здоров'я працівників. На державному рівні ведеться єдина державна статистична звітність з питань охорони праці, форма якої погоджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, професійними спілками та Фондом соціального страхування України.

Органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції: затверджують цільові регіональні програми поліпшення стану безпеки,

Рішення, прийняті центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, в межах його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів АРК, місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

Слід підкреслити, що Рада міністрів АРК, місцеві державні адміністрації у межах відповідних територій: 1) забезпечують виконання законів та реалізацію державної політики в галузі охорони праці; 2) формують за участю представників профспілок, Фонду соціального страхування України і забезпечують виконання цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також заходів з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів; 3) забезпечують соціальний захист найманих працівників, зокрема зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, вживають заходів до проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці; 4) вносять пропозиції щодо створення регіональних (комунальних) аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності; 5) здійснюють контроль за додержанням суб'єктами підприємницької діяльності нормативно-правових актів про охорону праці. Також для виконання зазначених функцій Рада міністрів АРК, місцеві державні адміністрації створюють структурні підрозділи з охорони праці, що діють згідно з типовим положенням, яке затверджується Кабінетом Міністрів України, або покладають реалізацію цих повноважень на один з існуючих структурних підрозділів чи окремих посадових осіб відповідних органів.

Слід відзначити, що органи державного управління охороною праці у встановленому порядку інформують населення України, працівників про реалізацію державної політики з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих чи регіональних програм з цих питань, про рівень і причини аварійності, виробничого травматизму і професійних захворювань, про виконання своїх рішень щодо охорони життя та здоров'я працівників. На державному рівні ведеться єдина державна статистична звітність з питань охорони праці, форма якої погоджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, професійними спілками та Фондом соціального страхування України.

Органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції: затверджують цільові регіональні програми поліпшення стану безпеки,

умов праці та виробничого середовища, а також заходи з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів; приймають рішення щодо створення комунальних аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності. Натомість, виконавчі органи сільських, селищних, міських рад забезпечують належне утримання, ефективну і безпечну експлуатацію об'єктів житлово-комунального господарства, побутового, торговельного обслуговування, транспорту і зв'язку, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, додержання вимог щодо охорони праці працівників, зайнятих на цих об'єктах. Для виконання покладених функцій, сільська, селищна, міська рада створює у складі свого виконавчого органу відповідний підрозділ або призначає спеціаліста з охорони праці.

Також слід зауважити, що повноваження в галузі охорони праці асоціацій, корпорацій, концернів та інших об'єднань визначаються їх статутами або договорами між підприємствами, які утворили об'єднання. Для виконання делегованих об'єднанням функцій в їх апаратах створюються служби охорони праці.

Фундаментальні та прикладні наукові дослідження з проблем охорони праці, ідентифікації професійної небезпечності організуються в межах загальнодержавної та інших програм з цих питань і проводяться науково-дослідними інститутами, проектно-конструкторськими установами та організаціями, вищими навчальними закладами та фахівцями.

#### **7.4. Організація охорони праці роботодавцем**

Важлива роль у належній організації охорони праці належить роботодавцеві. По-перше, роботодавець реалізує права та обов'язки, які випливають із змісту актів законодавства про охорону праці, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів. По-друге, роботодавець має виконувати зобов'язання, які випливають із змісту трудового договору.

**Організація охорони праці роботодавцем** – це система організаційно-правових та економічних заходів, які вживаються роботодавцем щодо забезпечення та гарантування права на охорону праці працівників у трудових відносинах.

За змістом Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціо-

умов праці та виробничого середовища, а також заходи з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів; приймають рішення щодо створення комунальних аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності. Натомість, виконавчі органи сільських, селищних, міських рад забезпечують належне утримання, ефективну і безпечну експлуатацію об'єктів житлово-комунального господарства, побутового, торговельного обслуговування, транспорту і зв'язку, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, додержання вимог щодо охорони праці працівників, зайнятих на цих об'єктах. Для виконання покладених функцій, сільська, селищна, міська рада створює у складі свого виконавчого органу відповідний підрозділ або призначає спеціаліста з охорони праці.

Також слід зауважити, що повноваження в галузі охорони праці асоціацій, корпорацій, концернів та інших об'єднань визначаються їх статутами або договорами між підприємствами, які утворили об'єднання. Для виконання делегованих об'єднанням функцій в їх апаратах створюються служби охорони праці.

Фундаментальні та прикладні наукові дослідження з проблем охорони праці, ідентифікації професійної небезпечності організуються в межах загальнодержавної та інших програм з цих питань і проводяться науково-дослідними інститутами, проектно-конструкторськими установами та організаціями, вищими навчальними закладами та фахівцями.

#### **7.4. Організація охорони праці роботодавцем**

Важлива роль у належній організації охорони праці належить роботодавцеві. По-перше, роботодавець реалізує права та обов'язки, які випливають із змісту актів законодавства про охорону праці, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів. По-друге, роботодавець має виконувати зобов'язання, які випливають із змісту трудового договору.

**Організація охорони праці роботодавцем** – це система організаційно-правових та економічних заходів, які вживаються роботодавцем щодо забезпечення та гарантування права на охорону праці працівників у трудових відносинах.

За змістом Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціо-

нування системи управління охороною праці, а саме: 1) створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання; 2) розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці; 3) забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються; 4) впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо; 5) забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом; 6) забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин; 7) організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів; 8) розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства (далі – акти підприємства), та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці; 9) здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці; 10) організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці; 11) вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.

Організація роботодавцем охорони праці включає в себе наступне.

По-перше, роботодавець провадить організацію охорони праці, як правило, шляхом створення служби охорони праці. На підприємстві з

нування системи управління охороною праці, а саме: 1) створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання; 2) розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці; 3) забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються; 4) впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо; 5) забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом; 6) забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин; 7) організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів; 8) розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства (далі – акти підприємства), та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці; 9) здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці; 10) організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці; 11) вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.

Організація роботодавцем охорони праці включає в себе наступне.

По-перше, роботодавець провадить організацію охорони праці, як правило, шляхом створення служби охорони праці. На підприємстві з

кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. Разом з тим, на підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку. Однак, якщо чисельність працюючих менше 20 осіб, для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку. Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю. Керівники та спеціалісти служби охорони праці за своєю посадою і заробітною платою прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб.

Доречно наголосити, що спеціалісти служби охорони праці у разі виявлення порушень охорони праці мають право: 1) видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці; 2) вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці; 3) зупиняти роботу виробництва, дільниці, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих; 4) надсилати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці. Слід зауважити, що припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише роботодавець, а ліквідація служби допускається тільки у разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичною особою.

По-друге, роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів. Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я

кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. Разом з тим, на підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку. Однак, якщо чисельність працюючих менше 20 осіб, для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку. Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю. Керівники та спеціалісти служби охорони праці за своєю посадою і заробітною платою прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб.

Доречно наголосити, що спеціалісти служби охорони праці у разі виявлення порушень охорони праці мають право: 1) видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці; 2) вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці; 3) зупиняти роботу виробництва, дільниці, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих; 4) надсилати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці. Слід зауважити, що припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише роботодавець, а ліквідація служби допускається тільки у разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичною особою.

По-друге, роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів. Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я

працівника. Порядок проведення медичних оглядів визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я. Також роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати. Крім того, роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників: за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці; за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки. За час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

По-третє, працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці<sup>301</sup>, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії. Проте, працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці. Перелік робіт з підвищеною небезпекою затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Варто наголосити, що посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці за участю профспілок. Порядок проведення навчання та перевірки знань посадових осіб з питань охорони праці визначається типовим положенням, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці. У разі виявлення у працівників, у тому числі посадових осіб, незадовільних знань з питань охорони праці, вони повинні у місячний строк пройти повторне навчання і перевірку знань.

Вивчення основ охорони праці, а також підготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці з урахуванням особливостей

<sup>301</sup>Про затвердження Типового положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці: Наказ Державного комітету по нагляду за охороною праці від 04.04.1994 р. № 30 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0095-94>

працівника. Порядок проведення медичних оглядів визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я. Також роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати. Крім того, роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників: за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці; за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки. За час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

По-третє, працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці<sup>301</sup>, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії. Проте, працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці. Перелік робіт з підвищеною небезпекою затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Варто наголосити, що посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці за участю профспілок. Порядок проведення навчання та перевірки знань посадових осіб з питань охорони праці визначається типовим положенням, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці. У разі виявлення у працівників, у тому числі посадових осіб, незадовільних знань з питань охорони праці, вони повинні у місячний строк пройти повторне навчання і перевірку знань.

Вивчення основ охорони праці, а також підготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці з урахуванням особливостей

<sup>301</sup>Про затвердження Типового положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці: Наказ Державного комітету по нагляду за охороною праці від 04.04.1994 р. № 30 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0095-94>

виробництва відповідних об'єктів економіки забезпечуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти і науки, в усіх навчальних закладах за програмами, погодженими з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці.

По-четверте, роботодавець має забезпечити належні, здорові та безпечні умови праці працівникам. Зокрема, на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, працівникам видаються безплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту. Роботодавець зобов'язаний організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці (ст. 163 КЗпП України). Крім того, роботодавець повинен компенсувати працівникові витрати на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений нормами строк видачі цих засобів порушено і працівник був змушений придбати їх за власні кошти. У разі дострокового зносу цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. Однак, на роботах, зв'язаних із забрудненням, видається безплатно за встановленими нормами мило. На роботах, де можливий вплив на шкіру шкідливо діючих речовин, видаються безплатно за встановленими нормами змиваючі та знешкоджуючі засоби. Водночас, на роботах із шкідливими умовами праці працівникам видаються безплатно за встановленими нормами молоко або інші рівноцінні харчові продукти, а на роботах з особливо шкідливими умовами праці надається безплатно за встановленими нормами лікувально-профілактичне харчування.

Також роботодавець зобов'язаний безплатно постачати працівників гарячих цехів і виробничих ділянок газованою солоною водою. Цехи і виробничі ділянки, де організовується постачання газованою солоною водою, визначаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, за погодженням з роботодавцем.

Слід також відзначити, що працівникам, що працюють в холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, вантажникам та деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством, надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються у робочий час. Роботодавець зобов'язаний обладнувати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників.

По-п'яте, фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем. Фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання зага-

виробництва відповідних об'єктів економіки забезпечуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти і науки, в усіх навчальних закладах за програмами, погодженими з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці.

По-четверте, роботодавець має забезпечити належні, здорові та безпечні умови праці працівникам. Зокрема, на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, працівникам видаються безплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту. Роботодавець зобов'язаний організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці (ст. 163 КЗпП України). Крім того, роботодавець повинен компенсувати працівникові витрати на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений нормами строк видачі цих засобів порушено і працівник був змушений придбати їх за власні кошти. У разі дострокового зносу цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. Однак, на роботах, зв'язаних із забрудненням, видається безплатно за встановленими нормами мило. На роботах, де можливий вплив на шкіру шкідливо діючих речовин, видаються безплатно за встановленими нормами змиваючі та знешкоджуючі засоби. Водночас, на роботах із шкідливими умовами праці працівникам видаються безплатно за встановленими нормами молоко або інші рівноцінні харчові продукти, а на роботах з особливо шкідливими умовами праці надається безплатно за встановленими нормами лікувально-профілактичне харчування.

Також роботодавець зобов'язаний безплатно постачати працівників гарячих цехів і виробничих ділянок газованою солоною водою. Цехи і виробничі ділянки, де організовується постачання газованою солоною водою, визначаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, за погодженням з роботодавцем.

Слід також відзначити, що працівникам, що працюють в холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, вантажникам та деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством, надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються у робочий час. Роботодавець зобов'язаний обладнувати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників.

По-п'яте, фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем. Фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання зага-



льнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, передбачається, поряд з іншими джерелами фінансування, визначеними законодавством, у державному і місцевих бюджетах. Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

Слід підкреслити, що на підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці встановлюється у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації. Суми витрат з охорони праці, що належать до валових витрат юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, визначаються згідно з переліком заходів та засобів з охорони праці, що затверджується Кабінетом Міністрів України. У колективному договорі, угоді сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

По-шосте, роботодавець має забезпечити, щоб виробничі будівлі, споруди, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, що вводяться в дію після будівництва (виготовлення) або реконструкції, капітального ремонту тощо, та технологічні процеси повинні відповідати вимогам нормативно-правових актів з охорони праці. Проектування виробничих об'єктів, розроблення нових технологій, засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту працюючих повинні провадитися з урахуванням вимог щодо охорони праці. Експертиза проектів будівництва на їх відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці проводиться відповідно до статті 31 Закону України «Про регулювання містобудівної діяльності». При цьому роботодавець повинен одержати дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, видає дозвіл на безоплатній основі на підставі висновку експертизи стану охорони праці та безпеки промислового виробництва суб'єкта господарю-

льнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, передбачається, поряд з іншими джерелами фінансування, визначеними законодавством, у державному і місцевих бюджетах. Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

Слід підкреслити, що на підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці встановлюється у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації. Суми витрат з охорони праці, що належать до валових витрат юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, визначаються згідно з переліком заходів та засобів з охорони праці, що затверджується Кабінетом Міністрів України. У колективному договорі, угоді сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

По-шосте, роботодавець має забезпечити, щоб виробничі будівлі, споруди, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, що вводяться в дію після будівництва (виготовлення) або реконструкції, капітального ремонту тощо, та технологічні процеси повинні відповідати вимогам нормативно-правових актів з охорони праці. Проектування виробничих об'єктів, розроблення нових технологій, засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту працюючих повинні провадитися з урахуванням вимог щодо охорони праці. Експертиза проектів будівництва на їх відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці проводиться відповідно до статті 31 Закону України «Про регулювання містобудівної діяльності». При цьому роботодавець повинен одержати дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, видає дозвіл на безоплатній основі на підставі висновку експертизи стану охорони праці та безпеки промислового виробництва суб'єкта господарю-

вання, проведеної експертно-технічними центрами, які належать до сфери управління центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, або незалежними експертними організаціями, які забезпечують науково-технічну підтримку державного нагляду у сфері промислової безпеки та охорони праці. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, протягом 10 робочих днів з дня надходження заяви на одержання дозволу та необхідних документів приймає рішення про видачу дозволу або про відмову в його видачі із зазначенням підстав.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, приймає рішення про відмову у видачі дозволу в разі: 1) неподання роботодавцем необхідних документів та (або) їх оформлення з порушенням встановлених вимог; 2) подання недостовірних відомостей або висновку за результатами експертизи, який затверджено чи складено більш як за рік до дня подання заяви; 3) встановлення згідно з висновком за результатами експертизи невідповідності об'єкта експертизи вимогам законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці.

Доречно підкреслити, що технологічні процеси, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, хімічні речовини і їх сполуки та інша небезпечна продукція, придбані за кордоном, допускаються в експлуатацію (до застосування) лише за умови проведення експертизи на відповідність їх нормативно-правовим актам з охорони праці, що чинні на території України. Не допускається застосування у виробництві шкідливих речовин у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації. Усі дозволи, передбачені цією статтею, при здійсненні діяльності в межах території виключної (морської) економічної зони України та на континентальному шельфі на умовах угоди про розподіл продукції, укладеної відповідно до Закону України «Про угоди про розподіл продукції», надаються інвестору в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

По-сьоме, роботодавець повинен організувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням із всеукраїнськими об'єднаннями профспілок<sup>302</sup>. За підсумками розслідування нещасного випадку, професійного захворювання або аварії роботодавець складає акт за встановленою формою, один примірник якого він зобов'язаний видати потерпілому або іншій

<sup>302</sup>Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 р., № 1232 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 21 грудня. – № 238.

вання, проведеної експертно-технічними центрами, які належать до сфери управління центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, або незалежними експертними організаціями, які забезпечують науково-технічну підтримку державного нагляду у сфері промислової безпеки та охорони праці. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, протягом 10 робочих днів з дня надходження заяви на одержання дозволу та необхідних документів приймає рішення про видачу дозволу або про відмову в його видачі із зазначенням підстав.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, приймає рішення про відмову у видачі дозволу в разі: 1) неподання роботодавцем необхідних документів та (або) їх оформлення з порушенням встановлених вимог; 2) подання недостовірних відомостей або висновку за результатами експертизи, який затверджено чи складено більш як за рік до дня подання заяви; 3) встановлення згідно з висновком за результатами експертизи невідповідності об'єкта експертизи вимогам законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці.

Доречно підкреслити, що технологічні процеси, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, хімічні речовини і їх сполуки та інша небезпечна продукція, придбані за кордоном, допускаються в експлуатацію (до застосування) лише за умови проведення експертизи на відповідність їх нормативно-правовим актам з охорони праці, що чинні на території України. Не допускається застосування у виробництві шкідливих речовин у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації. Усі дозволи, передбачені цією статтею, при здійсненні діяльності в межах території виключної (морської) економічної зони України та на континентальному шельфі на умовах угоди про розподіл продукції, укладеної відповідно до Закону України «Про угоди про розподіл продукції», надаються інвестору в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

По-сьоме, роботодавець повинен організувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням із всеукраїнськими об'єднаннями профспілок<sup>302</sup>. За підсумками розслідування нещасного випадку, професійного захворювання або аварії роботодавець складає акт за встановленою формою, один примірник якого він зобов'язаний видати потерпілому або іншій

<sup>302</sup>Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 р., № 1232 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 21 грудня. – № 238.

заінтересованій особі не пізніше трьох днів з моменту закінчення розслідування. У разі відмови роботодавця скласти акт про нещасний випадок чи незгоди потерпілого з його змістом питання вирішуються посадовою особою органу державного нагляду за охороною праці, рішення якої є обов'язковим для роботодавця. Рішення посадової особи органу державного нагляду за охороною праці може бути оскаржене у судовому порядку.

Також роботодавець зобов'язаний інформувати працівників або осіб, уповноважених на здійснення громадського контролю за дотриманням вимог нормативно-правових актів з охорони праці, та Фонд соціального страхування України про стан охорони праці, причину аварій, нещасних випадків і професійних захворювань і про заходи, яких вжито для їх усунення та для забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог. Працівникам та/або їхнім представникам забезпечується доступ до інформації та документів, що містять результати атестації робочих місць, заплановані роботодавцем профілактичні заходи, результати розслідування, обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань і звіти з цих питань, а також до повідомлень, подань та приписів органів державного нагляду за охороною праці.

Слід підкреслити, що трудові колективи через обраних ними уповноважених, професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників контролюють дотримання всіма працівниками нормативних актів про охорону праці на підприємствах, в установах, організаціях. Тому на підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу може створюватися комісія з питань охорони праці. Комісія складається з представників роботодавця та професійної спілки, а також уповноваженої найманими працівниками особи, спеціалістів з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. Рішення комісії мають рекомендаційний характер.

Також з метою об'єднання зусиль найманих працівників, учених, спеціалістів з охорони праці та окремих громадян для поліпшення охорони праці, захисту працівників від виробничого травматизму і професійних захворювань можуть створюватись асоціації, товариства, фонди та інші добровільні об'єднання громадян, що діють відповідно до закону.

заінтересованій особі не пізніше трьох днів з моменту закінчення розслідування. У разі відмови роботодавця скласти акт про нещасний випадок чи незгоди потерпілого з його змістом питання вирішуються посадовою особою органу державного нагляду за охороною праці, рішення якої є обов'язковим для роботодавця. Рішення посадової особи органу державного нагляду за охороною праці може бути оскаржене у судовому порядку.

Також роботодавець зобов'язаний інформувати працівників або осіб, уповноважених на здійснення громадського контролю за дотриманням вимог нормативно-правових актів з охорони праці, та Фонд соціального страхування України про стан охорони праці, причину аварій, нещасних випадків і професійних захворювань і про заходи, яких вжито для їх усунення та для забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог. Працівникам та/або їхнім представникам забезпечується доступ до інформації та документів, що містять результати атестації робочих місць, заплановані роботодавцем профілактичні заходи, результати розслідування, обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань і звіти з цих питань, а також до повідомлень, подань та приписів органів державного нагляду за охороною праці.

Слід підкреслити, що трудові колективи через обраних ними уповноважених, професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників контролюють дотримання всіма працівниками нормативних актів про охорону праці на підприємствах, в установах, організаціях. Тому на підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу може створюватися комісія з питань охорони праці. Комісія складається з представників роботодавця та професійної спілки, а також уповноваженої найманими працівниками особи, спеціалістів з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. Рішення комісії мають рекомендаційний характер.

Також з метою об'єднання зусиль найманих працівників, учених, спеціалістів з охорони праці та окремих громадян для поліпшення охорони праці, захисту працівників від виробничого травматизму і професійних захворювань можуть створюватись асоціації, товариства, фонди та інші добровільні об'єднання громадян, що діють відповідно до закону.

### 7.5. Охорона праці окремих категорій працівників

Охорона праці в умовах сьогодення характеризується поєднанням загальних та спеціальних підходів до правового регулювання. Значно мірою це пов'язано з об'єктивною необхідністю врахування особливостей праці окремих категорій працівників, ураховуючи такі критерії, як: вік, стан здоров'я; наявність сімейних обов'язків; специфічний характер умов праці тощо. Такі працівники повною мірою не є конкурентоспроможними на ринку праці.

**Охорона праці окремих категорій працівників** – це система прав, обов'язків та гарантій з питань охорони праці окремих категорій працівників, які повною мірою не є конкурентоспроможними на ринку праці.

Охорона праці окремих категорій працівників, які повною мірою не є конкурентоспроможними на ринку праці, передбачає, по-перше, врахування особливостей праці; по-друге, стимулювання праці; по-третє, забезпечення охорони життя, здоров'я та працездатності.

До основних категорій працівників, які повною мірою не є конкурентоспроможними на ринку праці, належать: 1) неповнолітні; 2) жінки; 3) працівники із сімейними обов'язками; 4) особи з інвалідністю; 5) та ін.

**Охорона праці неповнолітніх має наступні особливості.** Виходячи із змісту положень КЗпП України, зокрема глави XIII «Праця молоді» (ст.ст. 187–200), норм Закону України «Про охорону праці» (ст. 11), ін., по-перше, неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України (ст. 187 КЗпП України). При цьому не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років, а на окремі види легких робіт можуть залучатися особи у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює (ст. 188 КЗпП України).

По-друге, на кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження. Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встанов-

### 7.5. Охорона праці окремих категорій працівників

Охорона праці в умовах сьогодення характеризується поєднанням загальних та спеціальних підходів до правового регулювання. Значно мірою це пов'язано з об'єктивною необхідністю врахування особливостей праці окремих категорій працівників, ураховуючи такі критерії, як: вік, стан здоров'я; наявність сімейних обов'язків; специфічний характер умов праці тощо. Такі працівники повною мірою не є конкурентоспроможними на ринку праці.

**Охорона праці окремих категорій працівників** – це система прав, обов'язків та гарантій з питань охорони праці окремих категорій працівників, які повною мірою не є конкурентоспроможними на ринку праці.

Охорона праці окремих категорій працівників, які повною мірою не є конкурентоспроможними на ринку праці, передбачає, по-перше, врахування особливостей праці; по-друге, стимулювання праці; по-третє, забезпечення охорони життя, здоров'я та працездатності.

До основних категорій працівників, які повною мірою не є конкурентоспроможними на ринку праці, належать: 1) неповнолітні; 2) жінки; 3) працівники із сімейними обов'язками; 4) особи з інвалідністю; 5) та ін.

**Охорона праці неповнолітніх має наступні особливості.** Виходячи із змісту положень КЗпП України, зокрема глави XIII «Праця молоді» (ст.ст. 187–200), норм Закону України «Про охорону праці» (ст. 11), ін., по-перше, неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України (ст. 187 КЗпП України). При цьому не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років, а на окремі види легких робіт можуть залучатися особи у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює (ст. 188 КЗпП України).

По-друге, на кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження. Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встанов-

лені для них граничні норми<sup>303</sup>. Також слід зауважити, що перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підймання і переміщення важких речей особами молодше вісімнадцяти років затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці<sup>304</sup>.

По-третє, усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові. КЗпП України забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (ст. 192).

По-четверте, для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років. Разом з тим, для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом. Водночас, варто підкреслити, що заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. Праця працівників молодше вісімнадцяти років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників, а оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому

<sup>303</sup>Про затвердження граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 р. № 59 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96/card6#Public>.

<sup>304</sup>Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 р. № 46 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94>

лені для них граничні норми<sup>303</sup>. Також слід зауважити, що перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підймання і переміщення важких речей особами молодше вісімнадцяти років затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці<sup>304</sup>.

По-третє, усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові. КЗпП України забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (ст. 192).

По-четверте, для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років. Разом з тим, для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом. Водночас, варто підкреслити, що заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. Праця працівників молодше вісімнадцяти років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників, а оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому

<sup>303</sup>Про затвердження граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 р. № 59 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96/card6#Public>.

<sup>304</sup>Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 р. № 46 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94>

часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати (ст.ст. 193–194).

По-п'яте, щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються у зручний для них час. Такі відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації (ст. 195 КЗпП України). Також для працевлаштування молоді, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і вперше приймається на роботу, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, осіб, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу, а також інших категорій осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, підприємствам, установам та організаціям встановлюється квота відповідно до Закону України «Про зайнятість населення». Крім того, працездатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років. Молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

По-шосте, звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП України, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування. При цьому, КЗпП України гарантує, що батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім,

часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати (ст.ст. 193–194).

По-п'яте, щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються у зручний для них час. Такі відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації (ст. 195 КЗпП України). Також для працевлаштування молоді, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і вперше приймається на роботу, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, осіб, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу, а також інших категорій осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, підприємствам, установам та організаціям встановлюється квота відповідно до Закону України «Про зайнятість населення». Крім того, працездатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років. Молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

По-шосте, звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП України, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування. При цьому, КЗпП України гарантує, що батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім,

у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

**Особливості охорони праці жінок, працівників із сімейними обов'язками полягають у наступному.** Виходячи із змісту положень норм Конституції України (ст. 43), глави XII «Праця жінок» (ст.ст. 174–186-1), норм Закону України «Про охорону праці» (ст. 10) та ін., насамперед, варто підкреслити, що забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних із санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я<sup>305</sup>. Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством. По-перше, КЗпП України забороняє 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). Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. При цьому перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці (ст. 174).

По-друге, залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів Украї-

<sup>305</sup>Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.1993 р. № 241 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93>; Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 р. № 256 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>

у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

**Особливості охорони праці жінок, працівників із сімейними обов'язками полягають у наступному.** Виходячи із змісту положень норм Конституції України (ст. 43), глави XII «Праця жінок» (ст.ст. 174–186-1), норм Закону України «Про охорону праці» (ст. 10) та ін., насамперед, варто підкреслити, що забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних із санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я<sup>305</sup>. Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством. По-перше, КЗпП України забороняє 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). Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. При цьому перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці (ст. 174).

По-друге, залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів Украї-

<sup>305</sup>Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.1993 р. № 241 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93>; Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 р. № 256 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>

ни. Зазначені обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї. Також не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років. Крім того, жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди.

По-третє, вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років. Якщо заробіток зазначених осіб на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток (ст. 178 КЗпП України).

По-четверте, на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів – 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів (ст. 179 КЗпП України). Подібні правила надання характерні при наданні відпустки жінкам, які усиновили дитину. Зокрема, жінкам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) з виплатою державної допомоги у встановленому порядку. Водночас, жінкам, які усиновили дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) без ураху-

ни. Зазначені обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї. Також не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років. Крім того, жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди.

По-третє, вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років. Якщо заробіток зазначених осіб на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток (ст. 178 КЗпП України).

По-четверте, на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів – 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів (ст. 179 КЗпП України). Подібні правила надання характерні при наданні відпустки жінкам, які усиновили дитину. Зокрема, жінкам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) з виплатою державної допомоги у встановленому порядку. Водночас, жінкам, які усиновили дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) без ураху-



вання святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини. Ця відпустка може бути використана також батьком дитини (ст. 182 КЗпП України).

Слід підкреслити, що за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства. Крім того, підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. Слід зауважити, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні. Разом з тим, у разі якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку. Відпустки для догляду за дитиною можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною. За бажанням жінки або інших осіб, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома (ст. 178–179 КЗпП України). Доречно наголосити, що у разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році.

Слід відзначити, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати надаються за заявою жінки або інших правомочних осіб повністю або частково в межах установленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) роботодавця або уповноваженого ним органу. При цьому відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати зараховуються як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю.

Також необхідно звернути увагу, що жінкам, які мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години. Строки і порядок надання перерв устанавлюються власником або уповноваженим ним органом за

вання святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини. Ця відпустка може бути використана також батьком дитини (ст. 182 КЗпП України).

Слід підкреслити, що за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства. Крім того, підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. Слід зауважити, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні. Разом з тим, у разі якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку. Відпустки для догляду за дитиною можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною. За бажанням жінки або інших осіб, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома (ст. 178–179 КЗпП України). Доречно наголосити, що у разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році.

Слід відзначити, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати надаються за заявою жінки або інших правомочних осіб повністю або частково в межах установленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) роботодавця або уповноваженого ним органу. При цьому відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати зараховуються як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю.

Також необхідно звернути увагу, що жінкам, які мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години. Строки і порядок надання перерв устанавлюються власником або уповноваженим ним органом за

погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з урахуванням бажання матері. Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком (ст. 183 КЗпП України).

По-п'яте, жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А І групи, самотній матері, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. Зазначена відпустка надається понад щорічні відпустки (ст. 182-1 КЗпП України). Також роботодавець повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також надавати їм матеріальну допомогу. На підприємствах і в організаціях із широким застосуванням жіночої праці організуються дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати особистої гігієни жінок.

По-шосте, за КЗпП України забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а самотнім матерям – за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок роботодавець зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку. Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, самотніх матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з урахуванням бажання матері. Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком (ст. 183 КЗпП України).

По-п'яте, жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А І групи, самотній матері, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. Зазначена відпустка надається понад щорічні відпустки (ст. 182-1 КЗпП України). Також роботодавець повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також надавати їм матеріальну допомогу. На підприємствах і в організаціях із широким застосуванням жіночої праці організуються дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати особистої гігієни жінок.

По-шосте, за КЗпП України забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а самотнім матерям – за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок роботодавець зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку. Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, самотніх матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Слід зауважити, що у разі, коли малолітніх дітей виховують інші особи без матері (батько, у тому числі опікуни (піклувальники), прийомні батьки тощо), то вони наділяються відповідними гарантіями згідно із законодавством (ст. 186-1 КЗпП України). За таких обставин видається, що питання охорони праці працівників із сімейними обов'язками має суто фрагментарний характер.

**Особливості охорони праці осіб з інвалідністю полягають у наступному.** Доречно наголосити, що питання охорони праці цієї категорії працівників не досить чітко визначене у законодавстві України. КЗпП України встановлює, що у випадках, передбачених законодавством, на роботодавця або уповноважений ним орган покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці. Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди не допускається (ст.ст. 55, 56, 63, 172 КЗпП України). Подібний підхід застосовується у Законі України «Про охорону праці» (ст. 12), який передбачає, що підприємства, які використовують працю осіб з інвалідністю, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників. У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій. Залучення інвалідів до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії. Також працівникам з інвалідністю гарантується продовжена тривалість щорічної основної відпустки, зокрема, особам з інвалідність першої та другої груп – 30 календарних днів, а третьої – 26 календарних дні (ст.6 Закону України «Про відпустки»), а також відпустка без збереження заробітної плати для осіб з інвалідністю першої та другої груп – 60 календарних днів щорічно, а третьої – 30 календарних дні (ст.25 Закону України «Про відпустки»).

Виходячи із змісту Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів, у разі необхідності, створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання,

Слід зауважити, що у разі, коли малолітніх дітей виховують інші особи без матері (батько, у тому числі опікуни (піклувальники), прийомні батьки тощо), то вони наділяються відповідними гарантіями згідно із законодавством (ст. 186-1 КЗпП України). За таких обставин видається, що питання охорони праці працівників із сімейними обов'язками має суто фрагментарний характер.

**Особливості охорони праці осіб з інвалідністю полягають у наступному.** Доречно наголосити, що питання охорони праці цієї категорії працівників не досить чітко визначене у законодавстві України. КЗпП України встановлює, що у випадках, передбачених законодавством, на роботодавця або уповноважений ним орган покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці. Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди не допускається (ст.ст. 55, 56, 63, 172 КЗпП України). Подібний підхід застосовується у Законі України «Про охорону праці» (ст. 12), який передбачає, що підприємства, які використовують працю осіб з інвалідністю, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників. У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій. Залучення інвалідів до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії. Також працівникам з інвалідністю гарантується продовжена тривалість щорічної основної відпустки, зокрема, особам з інвалідність першої та другої груп – 30 календарних днів, а третьої – 26 календарних дні (ст.6 Закону України «Про відпустки»), а також відпустка без збереження заробітної плати для осіб з інвалідністю першої та другої груп – 60 календарних днів щорічно, а третьої – 30 календарних дні (ст.25 Закону України «Про відпустки»).

Виходячи із змісту Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів, у разі необхідності, створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання,

технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей таких осіб. При цьому відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів (ст. 17). Крім того, Законом встановлено, що забезпечення прав осіб з інвалідністю на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості. Підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань особи з інвалідністю, наявних у нього професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи (ст. 18). Також зазначений Закон встановлює, що для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця (ст. 19).

#### **7.6. Державний нагляд та громадський контроль з охорони праці. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці**

Охорона праці є сферою суспільного життя, що потребує належного державного нагляду та громадського контролю. Державний нагляд та громадський контроль з питань охорони праці, по-перше, передбачає належну його організацію, дотримання встановлених норм та правил з охорони праці; по-друге, передбачає забезпечення належної дисципліни з питань охорони праці; по-третє, передбачає забезпечення гарантування життя, здоров'я та працездатності працівників за трудовим договором.

Доречно підкреслити, що відповідно до Закону України «Про охорону праці» (ст. 38) державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють: центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці; центральний орган виконавчої влади, що реалізує дер-

технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей таких осіб. При цьому відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів (ст. 17). Крім того, Законом встановлено, що забезпечення прав осіб з інвалідністю на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості. Підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань особи з інвалідністю, наявних у нього професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи (ст. 18). Також зазначений Закон встановлює, що для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця (ст. 19).

#### **7.6. Державний нагляд та громадський контроль з охорони праці. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці**

Охорона праці є сферою суспільного життя, що потребує належного державного нагляду та громадського контролю. Державний нагляд та громадський контроль з питань охорони праці, по-перше, передбачає належну його організацію, дотримання встановлених норм та правил з охорони праці; по-друге, передбачає забезпечення належної дисципліни з питань охорони праці; по-третє, передбачає забезпечення гарантування життя, здоров'я та працездатності працівників за трудовим договором.

Доречно підкреслити, що відповідно до Закону України «Про охорону праці» (ст. 38) державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють: центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці; центральний орган виконавчої влади, що реалізує дер-

жавну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства у сферах пожежної і техногенної безпеки; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.

Принагідно підкреслити, що ключова роль у системі органів, які здійснюють державний нагляд з охорони праці, належить Державній службі України з питань праці (далі – Держпраці), яка є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики, і який реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб. Слід підкреслити, що основними завданнями Держпраці є: 1) реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб; 2) здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні; 3) здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки; 4) організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи.

Держпраці відповідно до покладених на неї завдань: 1) узагальнює практику застосування законодавства з питань, що належать до її компетенції, розробляє пропозиції щодо вдосконалення законодавчих актів, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, нормативно-

жавну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства у сферах пожежної і техногенної безпеки; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.

Принагідно підкреслити, що ключова роль у системі органів, які здійснюють державний нагляд з охорони праці, належить Державній службі України з питань праці (далі – Держпраці), яка є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики, і який реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб. Слід підкреслити, що основними завданнями Держпраці є: 1) реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб; 2) здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні; 3) здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки; 4) організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи.

Держпраці відповідно до покладених на неї завдань: 1) узагальнює практику застосування законодавства з питань, що належать до її компетенції, розробляє пропозиції щодо вдосконалення законодавчих актів, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, нормативно-

правових актів міністерства та в установленому порядку подає їх Міністрові соціальної політики; 2) готує та подає в установленому порядку пропозиції щодо формування державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб, державного ринкового нагляду у межах сфери своєї відповідальності; 3) координує відповідно до законодавства роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих держадміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, інших суб'єктів господарювання у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб; 4) здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими держадміністраціями та органами місцевого самоврядування; 5) розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Фонду соціального страхування України, всеукраїнських організацій роботодавців та профспілок загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання, бере участь у розробленні та виконанні інших державних і галузевих програм; 6) здійснює державний нагляд (контроль) за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю; 7) здійснює контроль за правильністю застосування роботодавцями списків на пільгове пенсійне забезпечення, готує пропозиції щодо вдосконалення таких списків; 8) здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці; 9) здійснює державний контроль за дотриманням вимог законодавства про працю, зайнятість населення в частині дотримання прав громадян під час прийо-

правових актів міністерства та в установленому порядку подає їх Міністрові соціальної політики; 2) готує та подає в установленому порядку пропозиції щодо формування державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб, державного ринкового нагляду у межах сфери своєї відповідальності; 3) координує відповідно до законодавства роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих держадміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, інших суб'єктів господарювання у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб; 4) здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими держадміністраціями та органами місцевого самоврядування; 5) розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Фонду соціального страхування України, всеукраїнських організацій роботодавців та профспілок загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання, бере участь у розробленні та виконанні інших державних і галузевих програм; 6) здійснює державний нагляд (контроль) за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю; 7) здійснює контроль за правильністю застосування роботодавцями списків на пільгове пенсійне забезпечення, готує пропозиції щодо вдосконалення таких списків; 8) здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці; 9) здійснює державний контроль за дотриманням вимог законодавства про працю, зайнятість населення в частині дотримання прав громадян під час прийо-

му на роботу та працівників під час звільнення з роботи; використання праці іноземців та осіб без громадянства; наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця; дотримання прав і гарантій стосовно працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню; провадження діяльності з надання послуг з посередництва та працевлаштування; 10) здійснює контроль за дотриманням вимог законодавства про рекламу щодо реклами про вакансії (прийом на роботу); 11) здійснює державний контроль за дотриманням підприємствами, установами та організаціями, у тому числі підприємствами, організаціями громадських організацій інвалідів, фізичними особами, які використовують найману працю, законодавства про зайнятість та працевлаштування інвалідів у частині: реєстрації у Фонді соціального захисту інвалідів; подання звітів про зайнятість та працевлаштування інвалідів; виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів; 12) здійснює державний нагляд (контроль) за додержанням фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб; 13) здійснює контроль за своєчасністю та об'єктивністю розслідування нещасних випадків на виробництві, їх документальним оформленням і веденням обліку, виконанням заходів з усунення причин нещасних випадків; 14) здійснює в установленому законодавством порядку державний нагляд (контроль) за діяльністю Фонду соціального страхування України; 15) здійснює державний нагляд (контроль) у сфері гігієни праці, у тому числі нагляд (контроль) за: факторами виробничого середовища та виробничих операцій, наявність яких може шкодити здоров'ю працівників; виконанням заходів щодо запобігання виникненню професійних захворювань; дотриманням вимог санітарних норм та правил; своєчасним здійсненням профілактичних заходів, спрямованих на попередження шкідливої дії факторів виробничого середовища і трудового процесу, збереження здоров'я працівників; наявністю обов'язкових медичних оглядів працівників; 16) здійснює державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства у сфері охорони праці в частині безпечного ведення робіт, гігієни праці, промислової безпеки, безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, у тому числі з питань: забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту; монтажу, ремонту, реконструкції, налагодження і безпечної експлуатації

му на роботу та працівників під час звільнення з роботи; використання праці іноземців та осіб без громадянства; наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця; дотримання прав і гарантій стосовно працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню; провадження діяльності з надання послуг з посередництва та працевлаштування; 10) здійснює контроль за дотриманням вимог законодавства про рекламу щодо реклами про вакансії (прийом на роботу); 11) здійснює державний контроль за дотриманням підприємствами, установами та організаціями, у тому числі підприємствами, організаціями громадських організацій інвалідів, фізичними особами, які використовують найману працю, законодавства про зайнятість та працевлаштування інвалідів у частині: реєстрації у Фонді соціального захисту інвалідів; подання звітів про зайнятість та працевлаштування інвалідів; виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів; 12) здійснює державний нагляд (контроль) за додержанням фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб; 13) здійснює контроль за своєчасністю та об'єктивністю розслідування нещасних випадків на виробництві, їх документальним оформленням і веденням обліку, виконанням заходів з усунення причин нещасних випадків; 14) здійснює в установленому законодавством порядку державний нагляд (контроль) за діяльністю Фонду соціального страхування України; 15) здійснює державний нагляд (контроль) у сфері гігієни праці, у тому числі нагляд (контроль) за: факторами виробничого середовища та виробничих операцій, наявність яких може шкодити здоров'ю працівників; виконанням заходів щодо запобігання виникненню професійних захворювань; дотриманням вимог санітарних норм та правил; своєчасним здійсненням профілактичних заходів, спрямованих на попередження шкідливої дії факторів виробничого середовища і трудового процесу, збереження здоров'я працівників; наявністю обов'язкових медичних оглядів працівників; 16) здійснює державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства у сфері охорони праці в частині безпечного ведення робіт, гігієни праці, промислової безпеки, безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, у тому числі з питань: забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту; монтажу, ремонту, реконструкції, налагодження і безпечної експлуатації

машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва і машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки; безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами, проведення робіт з утилізації звичайних видів боєприпасів, ракетного палива та вибухових матеріалів військового призначення; виробництва, зберігання, використання отруйних речовин у виробничих процесах, у тому числі продуктів біотехнологій та інших біологічних агентів; організації проведення навчання (в тому числі спеціального) і перевірки знань з питань охорони праці; навчання працівників у сфері поводження з вибуховими матеріалами та перевірки їх знань; 17) здійснює державний гірничий нагляд з питань: правильності розробки родовищ корисних копалин у частині їх безпечної експлуатації; додержання правил проведення геологічних і маркшейдерських робіт під час дослідно-промислової розробки та експлуатації родовищ корисних копалин; додержання правил та технологій переробки мінеральної сировини; правильності та своєчасності проведення заходів, що гарантують безпеку людей, майна і навколишнього природного середовища, гірничих виробок і свердловин від шкідливого впливу робіт, пов'язаних із користуванням надрами; готовності державних воєнізованих гірничорятувальних служб та формувань і диспетчерських служб до локалізації та ліквідації наслідків аварій; 18) здійснює державний нагляд (контроль) у сфері гірничих відносин на підприємствах вугільної, гірничорудної та нерудної промисловості, під час проведення гірничих робіт, будівництва та експлуатації, ліквідації або консервації гірничих підприємств; 19) здійснює нагляд (контроль) за дотриманням умов спеціальних дозволів на користування надрами в частині державного гірничого нагляду; 20) здійснює державний нагляд (контроль) у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки та потенційно небезпечними об'єктами, з питань проведення ідентифікації та декларування безпеки об'єктів підвищеної небезпеки; 21) здійснює державний ринковий нагляд у межах сфери своєї відповідальності; 22) здійснює нагляд (контроль) на ринку за об'єктами технічних регламентів та бере участь у розробленні правил і процедури ринкового нагляду за об'єктами технічних регламентів та інших нормативно-правових актів у відповідній сфері; 23) здійснює дозиметричний контроль робочих місць та доз опромінення працівників; 24) здійснює контроль за відповідністю визначеним вимогам віднесення вугільних шахт, що небезпечні внаслідок наявності газу, можливості раптових викидів та гірських ударів, до відповідних категорій; 25) забезпечує складення санітарно-гігієнічних умов праці для подальшого визначення зв'язку захворювання з умовами праці; 26) організовує проведення: експертизи проектної докумен-

машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва і машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки; безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами, проведення робіт з утилізації звичайних видів боєприпасів, ракетного палива та вибухових матеріалів військового призначення; виробництва, зберігання, використання отруйних речовин у виробничих процесах, у тому числі продуктів біотехнологій та інших біологічних агентів; організації проведення навчання (в тому числі спеціального) і перевірки знань з питань охорони праці; навчання працівників у сфері поводження з вибуховими матеріалами та перевірки їх знань; 17) здійснює державний гірничий нагляд з питань: правильності розробки родовищ корисних копалин у частині їх безпечної експлуатації; додержання правил проведення геологічних і маркшейдерських робіт під час дослідно-промислової розробки та експлуатації родовищ корисних копалин; додержання правил та технологій переробки мінеральної сировини; правильності та своєчасності проведення заходів, що гарантують безпеку людей, майна і навколишнього природного середовища, гірничих виробок і свердловин від шкідливого впливу робіт, пов'язаних із користуванням надрами; готовності державних воєнізованих гірничорятувальних служб та формувань і диспетчерських служб до локалізації та ліквідації наслідків аварій; 18) здійснює державний нагляд (контроль) у сфері гірничих відносин на підприємствах вугільної, гірничорудної та нерудної промисловості, під час проведення гірничих робіт, будівництва та експлуатації, ліквідації або консервації гірничих підприємств; 19) здійснює нагляд (контроль) за дотриманням умов спеціальних дозволів на користування надрами в частині державного гірничого нагляду; 20) здійснює державний нагляд (контроль) у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки та потенційно небезпечними об'єктами, з питань проведення ідентифікації та декларування безпеки об'єктів підвищеної небезпеки; 21) здійснює державний ринковий нагляд у межах сфери своєї відповідальності; 22) здійснює нагляд (контроль) на ринку за об'єктами технічних регламентів та бере участь у розробленні правил і процедури ринкового нагляду за об'єктами технічних регламентів та інших нормативно-правових актів у відповідній сфері; 23) здійснює дозиметричний контроль робочих місць та доз опромінення працівників; 24) здійснює контроль за відповідністю визначеним вимогам віднесення вугільних шахт, що небезпечні внаслідок наявності газу, можливості раптових викидів та гірських ударів, до відповідних категорій; 25) забезпечує складення санітарно-гігієнічних умов праці для подальшого визначення зв'язку захворювання з умовами праці; 26) організовує проведення: експертизи проектної докумен-



тації на відповідність вимогам нормативно-правових актів із забезпечення безпеки під час поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення; державної технічної експертизи безпеки проведення гірничих робіт, будівництва та експлуатації гірничих підприємств, експертизи проектів з протиаварійного захисту гірничих підприємств; державної експертизи умов праці із залученням Держсанепідслужби; випробування устаткування та матеріалів, технічного огляду устаткування, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, незалежної експертизи проектно-конструкторської документації на відповідність вимогам нормативно-правових актів із промислової безпеки, охорони та гігієни праці; експертизи проектної та іншої документації на виготовлення і впровадження технологій і засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту, реєстрації, огляду, випробування виробничих об'єктів, інженерних інфраструктур об'єктів соціально-культурного призначення; експертної оцінки стану безпеки охорони праці та безпеки промислового виробництва суб'єкта господарювання, об'єктів підвищеної небезпеки, а також експертного обстеження (технічного діагностування) устаткування машин, механізмів підвищеної небезпеки; 27) проводить: розслідування та веде облік аварій і нещасних випадків, які підлягають спеціальному розслідуванню, аналізує їх причини, готує пропозиції щодо запобігання таким аваріям і випадкам; технічне розслідування обставин та причин виникнення аварій, пов'язаних із використанням газу в побуті, а також видає за результатами таких розслідувань обов'язкові до виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, громадянами рішення; розслідування обставин та причин виникнення гострих і хронічних професійних захворювань та отруєнь; моніторинг стану умов праці та здоров'я працівників, що є складовою державного соціально-гігієнічного моніторингу; 28) готує та подає пропозиції щодо призначення органів з оцінки відповідності; 29) погоджує: ліквідацію та консервацію гірничих об'єктів або їх ділянок, споруд, пов'язаних із користуванням надрами, в установленому законодавством порядку; проекти стандартів, технічних умов, інші документи на засоби праці та виробництва, технологічні процеси; проекти проведення дослідно-промислового видобування корисних копалин, проекти і щорічні плани їх видобування та переробки, а також проекти будівництва підземних споруд щодо додержання вимог Гірничого закону України<sup>306</sup>, законодавства з промислової безпеки та охорони праці; проекти планів розвитку гірничих робіт щодо їх безпечного

<sup>306</sup> Гірничий кодекс України: Закон України від 6 жовтня 1999 року № 1127-XIV//Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №50. – Ст.433.

тації на відповідність вимогам нормативно-правових актів із забезпечення безпеки під час поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення; державної технічної експертизи безпеки проведення гірничих робіт, будівництва та експлуатації гірничих підприємств, експертизи проектів з протиаварійного захисту гірничих підприємств; державної експертизи умов праці із залученням Держсанепідслужби; випробування устаткування та матеріалів, технічного огляду устаткування, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, незалежної експертизи проектно-конструкторської документації на відповідність вимогам нормативно-правових актів із промислової безпеки, охорони та гігієни праці; експертизи проектної та іншої документації на виготовлення і впровадження технологій і засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту, реєстрації, огляду, випробування виробничих об'єктів, інженерних інфраструктур об'єктів соціально-культурного призначення; експертної оцінки стану безпеки охорони праці та безпеки промислового виробництва суб'єкта господарювання, об'єктів підвищеної небезпеки, а також експертного обстеження (технічного діагностування) устаткування машин, механізмів підвищеної небезпеки; 27) проводить: розслідування та веде облік аварій і нещасних випадків, які підлягають спеціальному розслідуванню, аналізує їх причини, готує пропозиції щодо запобігання таким аваріям і випадкам; технічне розслідування обставин та причин виникнення аварій, пов'язаних із використанням газу в побуті, а також видає за результатами таких розслідувань обов'язкові до виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, громадянами рішення; розслідування обставин та причин виникнення гострих і хронічних професійних захворювань та отруєнь; моніторинг стану умов праці та здоров'я працівників, що є складовою державного соціально-гігієнічного моніторингу; 28) готує та подає пропозиції щодо призначення органів з оцінки відповідності; 29) погоджує: ліквідацію та консервацію гірничих об'єктів або їх ділянок, споруд, пов'язаних із користуванням надрами, в установленому законодавством порядку; проекти стандартів, технічних умов, інші документи на засоби праці та виробництва, технологічні процеси; проекти проведення дослідно-промислового видобування корисних копалин, проекти і щорічні плани їх видобування та переробки, а також проекти будівництва підземних споруд щодо додержання вимог Гірничого закону України<sup>306</sup>, законодавства з промислової безпеки та охорони праці; проекти планів розвитку гірничих робіт щодо їх безпечного

<sup>306</sup> Гірничий кодекс України: Закон України від 6 жовтня 1999 року № 1127-XIV//Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №50. – Ст.433.

ведення, а також норм відбору, втрат корисних копалин на підприємствах, що видобувають тверді, рідкі та газоподібні корисні копалини; типові навчальні плани і програми навчальних дисциплін «Охорона праці», «Основи охорони праці», «Охорона праці в галузі» та інших навчальних дисциплін, пов'язаних із зазначеною сферою; типові навчальні плани та програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці; проекти гірничих підприємств щодо запобігання шкідливому впливу гірничих робіт на життя та здоров'я населення, а також проекти захисту об'єктів, розташованих на гірничому відводі, від шкідливого впливу гірничих робіт під час підробки таких об'єктів гірничими роботами; видачу спеціальних дозволів на користування надрами в частині державного гірничого нагляду; 30) видає у передбачених законодавством випадках: ліцензії на виробництво вибухових матеріалів промислового призначення та контролює дотримання ліцензійних умов; дозволи на право проведення вибухових робіт і виготовлення засобів їх механізації; свідоцтва на придбання і зберігання вибухових матеріалів промислового призначення; дозволи на початок виконання робіт підвищеної небезпеки та початок експлуатації (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, контролює дотримання умов дії таких дозволів; гірничі відводи для розробки родовищ корисних копалин загальнодержавного значення, будівництва та експлуатації підземних споруд та інших цілей, не пов'язаних із видобуванням корисних копалин; 31) здійснює у передбачених законодавством випадках реєстрацію: великотоннажних та інших технологічних транспортних засобів, що не підлягають експлуатації на вулично-дорожній мережі загального користування, веде їх облік та визначає порядок проведення державного технічного огляду таких засобів; декларацій безпеки об'єктів підвищеної небезпеки; гірничих відводів на розробку родовищ місцевого значення; 32) веде облік підймальних споруд (вантажопідймальних кранів та машин, ліфтів, ескалаторів, канатних доріг, підйомників, фунікулерів тощо), парових та водогрійних котлів, посудин, що працюють під тиском, трубопроводів пари та гарячої води, атракціонів, об'єктів нафтогазового комплексу та інших об'єктів; 33) визначає уповноважені організації у сфері проведення огляду, випробування та експертного обстеження (технічного діагностування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки; 34) бере участь: у проведенні державної експертизи (перевірки) технологічної, конструкторської, технічної документації на впровадження нових технологій, виготовлення засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту щодо відповідності їх нормативним актам про охорону праці; у прийнятті закінчених будівництвом об'єктів

ведення, а також норм відбору, втрат корисних копалин на підприємствах, що видобувають тверді, рідкі та газоподібні корисні копалини; типові навчальні плани і програми навчальних дисциплін «Охорона праці», «Основи охорони праці», «Охорона праці в галузі» та інших навчальних дисциплін, пов'язаних із зазначеною сферою; типові навчальні плани та програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці; проекти гірничих підприємств щодо запобігання шкідливому впливу гірничих робіт на життя та здоров'я населення, а також проекти захисту об'єктів, розташованих на гірничому відводі, від шкідливого впливу гірничих робіт під час підробки таких об'єктів гірничими роботами; видачу спеціальних дозволів на користування надрами в частині державного гірничого нагляду; 30) видає у передбачених законодавством випадках: ліцензії на виробництво вибухових матеріалів промислового призначення та контролює дотримання ліцензійних умов; дозволи на право проведення вибухових робіт і виготовлення засобів їх механізації; свідоцтва на придбання і зберігання вибухових матеріалів промислового призначення; дозволи на початок виконання робіт підвищеної небезпеки та початок експлуатації (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, контролює дотримання умов дії таких дозволів; гірничі відводи для розробки родовищ корисних копалин загальнодержавного значення, будівництва та експлуатації підземних споруд та інших цілей, не пов'язаних із видобуванням корисних копалин; 31) здійснює у передбачених законодавством випадках реєстрацію: великотоннажних та інших технологічних транспортних засобів, що не підлягають експлуатації на вулично-дорожній мережі загального користування, веде їх облік та визначає порядок проведення державного технічного огляду таких засобів; декларацій безпеки об'єктів підвищеної небезпеки; гірничих відводів на розробку родовищ місцевого значення; 32) веде облік підймальних споруд (вантажопідймальних кранів та машин, ліфтів, ескалаторів, канатних доріг, підйомників, фунікулерів тощо), парових та водогрійних котлів, посудин, що працюють під тиском, трубопроводів пари та гарячої води, атракціонів, об'єктів нафтогазового комплексу та інших об'єктів; 33) визначає уповноважені організації у сфері проведення огляду, випробування та експертного обстеження (технічного діагностування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки; 34) бере участь: у проведенні державної експертизи (перевірки) технологічної, конструкторської, технічної документації на впровадження нових технологій, виготовлення засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту щодо відповідності їх нормативним актам про охорону праці; у прийнятті закінчених будівництвом об'єктів

промислового та виробничого призначення, об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки; у проведенні державної експертизи інвестиційних програм і проектів будівництва відповідно до вимог законодавства; у роботі комісій з розслідування нещасних випадків на виробництві; у розслідуванні обставин і причин аварій, розкрадання та втрат вибухових матеріалів, приймає за матеріалами зазначеного розслідування у межах своєї компетенції відповідні рішення; у роботі з удосконалення системи ведення обліку, звітності та державної статистики з питань, що належать до компетенції Держпраці; у професійній атестації експертів, які проводять експертизу проектної та містобудівної документації щодо дотримання нормативів з питань охорони праці; 35) веде державний реєстр нормативно-правових актів з питань праці, охорони праці, зайнятості населення та гігієни праці, державний реєстр об'єктів підвищеної небезпеки; 36) сприяє формуванню реєстру підприємств та організацій відповідно до груп ризику для здоров'я працівників та Державного реєстру професійних захворювань; 37) організовує формування та ведення інформаційної бази для прогнозування та проведення аналізу тенденцій забезпечення прав людини відповідно до компетенції Держпраці; 38) здійснює міжнародне співробітництво з питань, що належать до компетенції Держпраці, вивчає, узагальнює та поширює досвід іноземних держав, бере участь у підготовці та укладенні міжнародних договорів, залученні та координації міжнародної технічної допомоги, представляє у визначеному порядку інтереси України у міжнародних організаціях; 39) формує державне замовлення на науково-дослідні роботи з питань охорони праці, гігієни праці, промислової безпеки, безпечного ведення робіт, здійснення державного гірничого нагляду, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, об'єктами підвищеної небезпеки, контролює виконання державного замовлення; 40) формує та фінансує державне замовлення на підготовку кадрів з питань гігієни праці; 41) виконує функції з управління об'єктами державної власності, що належать до сфери її управління; 42) забезпечує оприлюднення інформації про стан дотримання законодавства з питань, що належать до її компетенції, про свою діяльність, бере участь у проведенні соціального діалогу та взаємодії із всеукраїнськими професійними спілками і організаціями роботодавців з питань, що належать до її компетенції; 43) проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу з питань, що належать до її компетенції, у тому числі з питань недопущення дискримінації на робочих місцях ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД; 44) вживає заходів до створення та розвитку інформаційних систем і ресурсів Держпраці; 45) забезпечує в межах повноважень, передбачених законом, залучення

промислового та виробничого призначення, об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки; у проведенні державної експертизи інвестиційних програм і проектів будівництва відповідно до вимог законодавства; у роботі комісій з розслідування нещасних випадків на виробництві; у розслідуванні обставин і причин аварій, розкрадання та втрат вибухових матеріалів, приймає за матеріалами зазначеного розслідування у межах своєї компетенції відповідні рішення; у роботі з удосконалення системи ведення обліку, звітності та державної статистики з питань, що належать до компетенції Держпраці; у професійній атестації експертів, які проводять експертизу проектної та містобудівної документації щодо дотримання нормативів з питань охорони праці, охорони праці, зайнятості населення та гігієни праці, державний реєстр об'єктів підвищеної небезпеки; 36) сприяє формуванню реєстру підприємств та організацій відповідно до груп ризику для здоров'я працівників та Державного реєстру професійних захворювань; 37) організовує формування та ведення інформаційної бази для прогнозування та проведення аналізу тенденцій забезпечення прав людини відповідно до компетенції Держпраці; 38) здійснює міжнародне співробітництво з питань, що належать до компетенції Держпраці, вивчає, узагальнює та поширює досвід іноземних держав, бере участь у підготовці та укладенні міжнародних договорів, залученні та координації міжнародної технічної допомоги, представляє у визначеному порядку інтереси України у міжнародних організаціях; 39) формує державне замовлення на науково-дослідні роботи з питань охорони праці, гігієни праці, промислової безпеки, безпечного ведення робіт, здійснення державного гірничого нагляду, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, об'єктами підвищеної небезпеки, контролює виконання державного замовлення; 40) формує та фінансує державне замовлення на підготовку кадрів з питань гігієни праці; 41) виконує функції з управління об'єктами державної власності, що належать до сфери її управління; 42) забезпечує оприлюднення інформації про стан дотримання законодавства з питань, що належать до її компетенції, про свою діяльність, бере участь у проведенні соціального діалогу та взаємодії із всеукраїнськими професійними спілками і організаціями роботодавців з питань, що належать до її компетенції; 43) проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу з питань, що належать до її компетенції, у тому числі з питань недопущення дискримінації на робочих місцях ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД; 44) вживає заходів до створення та розвитку інформаційних систем і ресурсів Держпраці; 45) забезпечує в межах повноважень, передбачених законом, залучення

громадян до участі в управлінні державними справами, ефективну взаємодію з інститутами громадянського суспільства, сприяє здійсненню громадського контролю за діяльністю Держпраці; 46) забезпечує роботодавців і працівників інформацією та роз'ясненнями щодо ефективних засобів дотримання законодавства та запобігання можливим його порушенням; 47) здійснює розгляд звернень громадян з питань, пов'язаних з діяльністю Держпраці, її територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління; 48) забезпечує здійснення в апараті і територіальних органах соціального діалогу з питань реалізації державної політики у сфері трудових відносин, оплати праці, охорони праці, гігієни праці та соціального захисту, укладення колективних договорів (угод), створення умов для трудової діяльності працівників та роботи профспілкових організацій відповідно до законодавства; 49) організовує інформаційну та видавничу діяльність з питань, що належать до її компетенції; 50) видає в установленому порядку роботодавцям, суб'єктам господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні або за кордоном, здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, а також фондам загальнообов'язкового державного страхування обов'язкові до виконання приписи щодо усунення порушень законодавства з питань, які належать до компетенції Держпраці, та вносить пропозиції щодо накладення дисциплінарних стягнень на посадових осіб, винних у порушенні законодавства; 51) складає у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядає справи про такі правопорушення і накладає адміністративні стягнення; 52) зупиняє, припиняє, обмежує експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень та інших виробничих об'єктів, виготовлення та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва, виконання певних робіт, у тому числі пов'язаних із користуванням надрами, застосуванням нових небезпечних речовин, реалізацію продукції шляхом видачі відповідного розпорядчого документа у передбачених законодавством випадках, а також анулює видані дозволи і ліцензії до усунення порушень, які створюють загрозу життю працівників; 53) здійснює фіксацію процесу проведення перевірок з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки; 54) накладає у випадках, передбачених законом, штрафи за порушення законодавства, невиконання розпоряджень посадових осіб Держпраці; 55) здійснює інші повноваження, визначені законом.

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх вибор-

громадян до участі в управлінні державними справами, ефективну взаємодію з інститутами громадянського суспільства, сприяє здійсненню громадського контролю за діяльністю Держпраці; 46) забезпечує роботодавців і працівників інформацією та роз'ясненнями щодо ефективних засобів дотримання законодавства та запобігання можливим його порушенням; 47) здійснює розгляд звернень громадян з питань, пов'язаних з діяльністю Держпраці, її територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління; 48) забезпечує здійснення в апараті і територіальних органах соціального діалогу з питань реалізації державної політики у сфері трудових відносин, оплати праці, охорони праці, гігієни праці та соціального захисту, укладення колективних договорів (угод), створення умов для трудової діяльності працівників та роботи профспілкових організацій відповідно до законодавства; 49) організовує інформаційну та видавничу діяльність з питань, що належать до її компетенції; 50) видає в установленому порядку роботодавцям, суб'єктам господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні або за кордоном, здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, а також фондам загальнообов'язкового державного страхування обов'язкові до виконання приписи щодо усунення порушень законодавства з питань, які належать до компетенції Держпраці, та вносить пропозиції щодо накладення дисциплінарних стягнень на посадових осіб, винних у порушенні законодавства; 51) складає у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядає справи про такі правопорушення і накладає адміністративні стягнення; 52) зупиняє, припиняє, обмежує експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень та інших виробничих об'єктів, виготовлення та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва, виконання певних робіт, у тому числі пов'язаних із користуванням надрами, застосуванням нових небезпечних речовин, реалізацію продукції шляхом видачі відповідного розпорядчого документа у передбачених законодавством випадках, а також анулює видані дозволи і ліцензії до усунення порушень, які створюють загрозу життю працівників; 53) здійснює фіксацію процесу проведення перевірок з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки; 54) накладає у випадках, передбачених законом, штрафи за порушення законодавства, невиконання розпоряджень посадових осіб Держпраці; 55) здійснює інші повноваження, визначені законом.

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх вибор-

них органів і представників. Професійні спілки здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників. Крім того, професійні спілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектується, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь.

У разі відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа. Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці. Для виконання цих обов'язків роботодавець за свій рахунок організовує навчання, забезпечує необхідними засобами і звільняє уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку. Не можуть бути ущемлені будь-які законні інтереси працівників у зв'язку з виконанням ними обов'язків уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці. Їх звільнення або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності здійснюється лише за згодою найманих працівників у порядку, визначеному колективним договором.

Якщо уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці вважають, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вони можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці. Вони також мають право брати участь і вносити відповідні пропозиції під час інспекційних перевірок

них органів і представників. Професійні спілки здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників. Крім того, професійні спілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектується, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь.

У разі відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа. Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці. Для виконання цих обов'язків роботодавець за свій рахунок організовує навчання, забезпечує необхідними засобами і звільняє уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку. Не можуть бути ущемлені будь-які законні інтереси працівників у зв'язку з виконанням ними обов'язків уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці. Їх звільнення або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності здійснюється лише за згодою найманих працівників у порядку, визначеному колективним договором.

Якщо уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці вважають, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вони можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці. Вони також мають право брати участь і вносити відповідні пропозиції під час інспекційних перевірок

підприємств чи виробництв фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, цими органами. Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці діють відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Принагідно констатувати, що за порушення законодавства про охорону праці та невиконання приписів (розпоряджень) посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягаються органами виконавчої влади з нагляду за охороною праці до сплати штрафу в порядку, встановленому законом. Сплата штрафу не звільняє юридичну або фізичну особу, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, від усунення виявлених порушень у визначені строки. Максимальний розмір штрафу не може перевищувати п'яти відсотків середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

За порушення вимог щодо фінансування охорони праці юридична чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, сплачує штраф із розрахунку 25 відсотків від різниці між розрахунковою мінімальною сумою витрат на охорону праці у звітному періоді та фактичною сумою цих витрат за такий період. Несплата або неповна сплата юридичними чи фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, штрафу тягне за собою нарахування пені на несплачену суму штрафу (його частини) з розрахунку 120 відсотків річних облікової ставки Національного банку України, що діяла в період такої несплати, за кожен день прострочення. Слід підкреслити, що кошти від застосування штрафних санкцій до юридичних чи фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, посадових осіб і працівників, визначених цією статтею, зараховуються до Державного бюджету України. Притягнення до відповідальності посадових осіб і працівників за порушення законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці здійснюється відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Також за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом.

підприємств чи виробництв фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, цими органами. Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці діють відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Принагідно констатувати, що за порушення законодавства про охорону праці та невиконання приписів (розпоряджень) посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягаються органами виконавчої влади з нагляду за охороною праці до сплати штрафу в порядку, встановленому законом. Сплата штрафу не звільняє юридичну або фізичну особу, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, від усунення виявлених порушень у визначені строки. Максимальний розмір штрафу не може перевищувати п'яти відсотків середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

За порушення вимог щодо фінансування охорони праці юридична чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, сплачує штраф із розрахунку 25 відсотків від різниці між розрахунковою мінімальною сумою витрат на охорону праці у звітному періоді та фактичною сумою цих витрат за такий період. Несплата або неповна сплата юридичними чи фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, штрафу тягне за собою нарахування пені на несплачену суму штрафу (його частини) з розрахунку 120 відсотків річних облікової ставки Національного банку України, що діяла в період такої несплати, за кожен день прострочення. Слід підкреслити, що кошти від застосування штрафних санкцій до юридичних чи фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, посадових осіб і працівників, визначених цією статтею, зараховуються до Державного бюджету України. Притягнення до відповідальності посадових осіб і працівників за порушення законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці здійснюється відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Також за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом.

**Контрольні запитання до цього розділу:**

1. У чому полягає соціально-правове значення охорони праці?
2. Які повноваження має служба з охорони праці?
3. Який порядок розслідування нещасних випадків на виробництві?
4. Чи здійснюють громадські організації громадський контроль з питань охорони праці?

**Перелік додаткової літератури до цього розділу:**

1. Баклан О. Контрольно-наглядова діяльність у сфері охорони праці: окремі питання / О. Баклан // *Право України*. – 2000. – № 10. – С. 69.
2. Ветухова І. Право матерів на інформованість про умови праці / І. Ветухова // *Право України*. – 2000. – № 8. – С. 87.
3. Обушенко О. М. Правове регулювання охорони праці в Україні: проблеми теорії та практики: монографія / О. М. Обушенко. – К.: «Хай-Тек Прес», 2014. – 372 с.
4. Плаксін В. Відшкодування моральної шкоди за трудовим договором / В. Плаксін // *Право України*. – 1995. – № 2. – С. 14–16.
5. Шамшина І. Організаційно-правові питання юридичної відповідальності працівників у сфері охорони праці / І. Шамшина // *Право України*. – 2001. – № 9. – С. 54.
6. Шамшина І. Регулювання промислової безпеки і безпеки праці / І. Шамшина // *Право України*. – 1998. – № 9. – С. 108–110.
7. Шамшина І. Щодо концепції законодавства про охорону праці / І. Шамшина // *Право України*. – 1998. – № 4. – С. 44–47.
8. Ярхо А. А. Законодательство об охране труда / А. А. Ярхо. – М., 1988. – 112 с.
9. Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папівим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

**Перелік основних нормативно-правових актів до цього розділу:**

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради 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 № 322-VIII (у редакції станом на 1.06.2016 року) // *Відомості Верховної Ради УРСР*. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

**Контрольні запитання до цього розділу:**

1. У чому полягає соціально-правове значення охорони праці?
2. Які повноваження має служба з охорони праці?
3. Який порядок розслідування нещасних випадків на виробництві?
4. Чи здійснюють громадські організації громадський контроль з питань охорони праці?

**Перелік додаткової літератури до цього розділу:**

1. Баклан О. Контрольно-наглядова діяльність у сфері охорони праці: окремі питання / О. Баклан // *Право України*. – 2000. – № 10. – С. 69.
2. Ветухова І. Право матерів на інформованість про умови праці / І. Ветухова // *Право України*. – 2000. – № 8. – С. 87.
3. Обушенко О. М. Правове регулювання охорони праці в Україні: проблеми теорії та практики: монографія / О. М. Обушенко. – К.: «Хай-Тек Прес», 2014. – 372 с.
4. Плаксін В. Відшкодування моральної шкоди за трудовим договором / В. Плаксін // *Право України*. – 1995. – № 2. – С. 14–16.
5. Шамшина І. Організаційно-правові питання юридичної відповідальності працівників у сфері охорони праці / І. Шамшина // *Право України*. – 2001. – № 9. – С. 54.
6. Шамшина І. Регулювання промислової безпеки і безпеки праці / І. Шамшина // *Право України*. – 1998. – № 9. – С. 108–110.
7. Шамшина І. Щодо концепції законодавства про охорону праці / І. Шамшина // *Право України*. – 1998. – № 4. – С. 44–47.
8. Ярхо А. А. Законодательство об охране труда / А. А. Ярхо. – М., 1988. – 112 с.
9. Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папівим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

**Перелік основних нормативно-правових актів до цього розділу:**

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради 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 № 322-VIII (у редакції станом на 1.06.2016 року) // *Відомості Верховної Ради УРСР*. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

3. Кодекс про адміністративні правопорушення: Закон від 7 грудня 1984 року (у редакції станом на 1.06.2016 року) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122.
4. Цивільний кодекс України. – Офіційне видання. – К.: Атіка, 2003. – 416 с.
5. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–41, 42. – Ст. 492.
6. Кодекс адміністративного судочинства України // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 35–36, 37. – Ст. 446.
7. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-12 // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
8. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 2 вересня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 46-47. – Ст. 403.
9. Про охорону праці: Закон України від 21 листопада 2002 року № 229-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 2. – Ст. 10.
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – Ст. 75.
11. Деякі питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 р. № 1232 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 35. – Ст. 55.
12. Про Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 // Урядовий кур'єр. – 2015. – 17 березня. – № 48.
13. Про Положення про Міністерство соціальної політики України: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 389/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 21 квітня. – № 73.
14. Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 386/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 19 квітня. – № 71.
15. Про Положення про Державну інспекцію ядерного регулювання України: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 403/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 27 квітня. – № 76.
16. Про Положення про Державну санітарно-епідеміологічну службу України: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 400/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 21 квітня. – № 73.
17. Про Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України: Указ Президента України від 06.04.2011 р.

3. Кодекс про адміністративні правопорушення: Закон від 7 грудня 1984 року (у редакції станом на 1.06.2016 року) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122.
4. Цивільний кодекс України. – Офіційне видання. – К.: Атіка, 2003. – 416 с.
5. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–41, 42. – Ст. 492.
6. Кодекс адміністративного судочинства України // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 35–36, 37. – Ст. 446.
7. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-12 // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
8. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 2 вересня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 46-47. – Ст. 403.
9. Про охорону праці: Закон України від 21 листопада 2002 року № 229-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 2. – Ст. 10.
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – Ст. 75.
11. Деякі питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 р. № 1232 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 35. – Ст. 55.
12. Про Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 // Урядовий кур'єр. – 2015. – 17 березня. – № 48.
13. Про Положення про Міністерство соціальної політики України: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 389/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 21 квітня. – № 73.
14. Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 386/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 19 квітня. – № 71.
15. Про Положення про Державну інспекцію ядерного регулювання України: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 403/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 27 квітня. – № 76.
16. Про Положення про Державну санітарно-епідеміологічну службу України: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 400/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 21 квітня. – № 73.
17. Про Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України: Указ Президента України від 06.04.2011 р.



№ 408/2011 // Офіційний вісник Президента України. – 2011. – № 10. – Стор. 61. – Ст. 561.

18. Деякі питання Державної служби України з надзвичайних ситуацій: Указ Президента України від 16.01.2013 р. № 20/2013 // Урядовий кур'єр. – 2013. – 22 січня. – № 13.

19. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015р.№96//Урядовий кур'єр. – 2015. – 17 березня. – №48.

20. Про утворення комісії з реорганізації Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 жовтня 2014 р. № 1050-р // Урядовий кур'єр. – 2014. – 1 листопада. – № 203.

21. Про затвердження Типового положення про службу охорони праці: Наказ Державного комітету України з охорони праці від 15 листопада 2004 року № 255 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 48. – Ст. 162.

№ 408/2011 // Офіційний вісник Президента України. – 2011. – № 10. – Стор. 61. – Ст. 561.

18. Деякі питання Державної служби України з надзвичайних ситуацій: Указ Президента України від 16.01.2013 р. № 20/2013 // Урядовий кур'єр. – 2013. – 22 січня. – № 13.

19. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015р.№96//Урядовий кур'єр. – 2015. – 17 березня. – №48.

20. Про утворення комісії з реорганізації Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 жовтня 2014 р. № 1050-р // Урядовий кур'єр. – 2014. – 1 листопада. – № 203.

21. Про затвердження Типового положення про службу охорони праці: Наказ Державного комітету України з охорони праці від 15 листопада 2004 року № 255 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 48. – Ст. 162.

**РОЗДІЛ VIII****ПРОЦЕДУРА ВРЕГУЛЮВАННЯ  
ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)**

План:

- 8.1. Поняття, ознаки та види трудових спорів
- 8.2. Вирішення індивідуального трудового спору у КТС
- 8.3. Вирішення індивідуального трудового спору в суді
- 8.4. Вирішення колективного трудового спору
- 8.5. Порядок проведення страйку

**8.1. Поняття, ознаки та види трудових спорів**

На сучасному етапі розвитку суспільства і держави, правовідносини з питань праці залишаються такими, що перебувають на стадії становлення. Головним чином, це пов'язано з відсутністю в Україні глибинних соціально-економічних реформ, якісного реформування трудового законодавства, наявністю фінансово-економічних кризових явищ, складністю процесів розвитку громадянського суспільства. Також буде доречним вказати, що КЗпП та інші акти трудового законодавства України, переважно, залишаються такими, що не враховують стан і динаміку розвитку суспільства і держави. Ці та інші чинники зумовлюють численні факти порушень прав та інтересів суб'єктів правовідносин з питань праці, що призводить до виникнення трудових спорів (конфліктів). Тому коли йдеться про причини виникнення трудових спорів (конфліктів), то до уваги мають братися, насамперед, економічні, політичні, правові та соціальні передумови.

Правовим підґрунтям виникнення трудового спору є порушення трудових прав (охоронюваних законом інтересів) сторони правовідносин у сфері праці. Достатньо конструктивним можна назвати підхід професора В. В. Лазора, який вважає, що трудові спори і трудові конфлікти слід розглядати як самостійні правові категорії, які розмежовуються за предметною ознакою і характером розбіжностей, що повинно знайти відображення у нормах сучасного трудового права. При цьому вчений підкреслює, що трудовий спір – це праводомагання позовного характеру однієї із сторін трудових відносин на реалізацію права, передбаченого трудовим законодавством, колективними угодами, іншими

**РОЗДІЛ VIII****ПРОЦЕДУРА ВРЕГУЛЮВАННЯ  
ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)**

План:

- 8.1. Поняття, ознаки та види трудових спорів
- 8.2. Вирішення індивідуального трудового спору у КТС
- 8.3. Вирішення індивідуального трудового спору в суді
- 8.4. Вирішення колективного трудового спору
- 8.5. Порядок проведення страйку

**8.1. Поняття, ознаки та види трудових спорів**

На сучасному етапі розвитку суспільства і держави, правовідносини з питань праці залишаються такими, що перебувають на стадії становлення. Головним чином, це пов'язано з відсутністю в Україні глибинних соціально-економічних реформ, якісного реформування трудового законодавства, наявністю фінансово-економічних кризових явищ, складністю процесів розвитку громадянського суспільства. Також буде доречним вказати, що КЗпП та інші акти трудового законодавства України, переважно, залишаються такими, що не враховують стан і динаміку розвитку суспільства і держави. Ці та інші чинники зумовлюють численні факти порушень прав та інтересів суб'єктів правовідносин з питань праці, що призводить до виникнення трудових спорів (конфліктів). Тому коли йдеться про причини виникнення трудових спорів (конфліктів), то до уваги мають братися, насамперед, економічні, політичні, правові та соціальні передумови.

Правовим підґрунтям виникнення трудового спору є порушення трудових прав (охоронюваних законом інтересів) сторони правовідносин у сфері праці. Достатньо конструктивним можна назвати підхід професора В. В. Лазора, який вважає, що трудові спори і трудові конфлікти слід розглядати як самостійні правові категорії, які розмежовуються за предметною ознакою і характером розбіжностей, що повинно знайти відображення у нормах сучасного трудового права. При цьому вчений підкреслює, що трудовий спір – це праводомагання позовного характеру однієї із сторін трудових відносин на реалізацію права, передбаченого трудовим законодавством, колективними угодами, іншими

договорами про працю, що вирішується юрисдикційним органом у передбаченому законом порядку<sup>307</sup>.

Таким чином, трудовий спір виступає однією із правових категорій сучасного трудового права, що позначає наявність вмотивованих вимог однієї сторони правовідносин з питань праці до іншої з приводу захисту порушеного права. Однак трудове законодавство не містить визначення трудового спору.

Отже, трудовий спір – це належним чином вмотивований (належним чином оформлений) трудовий конфлікт однієї сторони правовідносин з питань праці до іншої з приводу захисту порушеного трудового права та переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу в порядку, передбаченому законом. Основними характерними ознаками трудового спору є: а) виникає з правовідносин з питань праці; б) підставою виникнення є наявність трудового правопорушення, яке є чинним; в) сторонами є роботодавець, працівник, уповноважені ними представницькі органи (суб'єкти); г) предмет спору – захист порушеного трудового права, передбаченого актами трудового законодавства, соціального партнерства, локальними нормативними актами, трудовим договором; г) конфлікт не вирішений безпосередньо його сторонами під час переговорів; д) конфлікт переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу у встановленому законом порядку.

Трудові спори є достатньо багатогранною правовою категорією у сучасному трудовому праві. Разом з тим, виходячи з таких важливих критеріїв, як правове положення сторін і предмет, можна трудові спори класифікувати на індивідуальні і колективні.

Індивідуальні трудові спори виникають між працівником і роботодавцем з питань трудового договору,<sup>308</sup> а також з питань відшкодування матеріальної шкоди, застосування законодавства про працю тощо. Вони можуть виникати на етапі укладення, виконання, а також припинення трудового договору. Специфічними юрисдикційними органами по їх врегулюванню є комісії по трудових спорах (КТС) і суди. КЗпП України встановлює, що індивідуальні трудові спори розглядаються: 1) комісіями по трудових спорах; 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем, застосовується

<sup>307</sup>Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка / В. В. Лазор. – К., 2005. – С. 20–21.

<sup>308</sup>Лозовой С. В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Східноукраїнський національний ун-т ім. Володимира Даля / С. В. Лозовой. – Луганськ, 2009. – С. 9–10.

договорами про працю, що вирішується юрисдикційним органом у передбаченому законом порядку<sup>307</sup>.

Таким чином, трудовий спір виступає однією із правових категорій сучасного трудового права, що позначає наявність вмотивованих вимог однієї сторони правовідносин з питань праці до іншої з приводу захисту порушеного права. Однак трудове законодавство не містить визначення трудового спору.

Отже, трудовий спір – це належним чином вмотивований (належним чином оформлений) трудовий конфлікт однієї сторони правовідносин з питань праці до іншої з приводу захисту порушеного трудового права та переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу в порядку, передбаченому законом. Основними характерними ознаками трудового спору є: а) виникає з правовідносин з питань праці; б) підставою виникнення є наявність трудового правопорушення, яке є чинним; в) сторонами є роботодавець, працівник, уповноважені ними представницькі органи (суб'єкти); г) предмет спору – захист порушеного трудового права, передбаченого актами трудового законодавства, соціального партнерства, локальними нормативними актами, трудовим договором; г) конфлікт не вирішений безпосередньо його сторонами під час переговорів; д) конфлікт переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу у встановленому законом порядку.

Трудові спори є достатньо багатогранною правовою категорією у сучасному трудовому праві. Разом з тим, виходячи з таких важливих критеріїв, як правове положення сторін і предмет, можна трудові спори класифікувати на індивідуальні і колективні.

Індивідуальні трудові спори виникають між працівником і роботодавцем з питань трудового договору,<sup>308</sup> а також з питань відшкодування матеріальної шкоди, застосування законодавства про працю тощо. Вони можуть виникати на етапі укладення, виконання, а також припинення трудового договору. Специфічними юрисдикційними органами по їх врегулюванню є комісії по трудових спорах (КТС) і суди. КЗпП України встановлює, що індивідуальні трудові спори розглядаються: 1) комісіями по трудових спорах; 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем, застосовується

<sup>307</sup>Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка / В. В. Лазор. – К., 2005. – С. 20–21.

<sup>308</sup>Лозовой С. В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Східноукраїнський національний ун-т ім. Володимира Даля / С. В. Лозовой. – Луганськ, 2009. – С. 9–10.

незалежно від форми трудового договору. Разом з тим, установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали (ст. 221).

Хоча чинне трудове законодавство не містить легального визначення індивідуального трудового спору, ми все ж таки можемо виділити його основні характерні ознаки, зокрема: а) підставою виникнення є наявність трудового правопорушення, яке є чинним; б) сторонами є роботодавець та працівник; в) предмет спору – захист порушеного трудового права працівника або роботодавця; г) конфлікт не вирішений безпосередньо працівником та роботодавцем (їх представниками) під час переговорів; г) наявність досудової і судової процедури врегулювання; д) конфлікт переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу (КТС, суду) у встановленому законом порядку.

**Отже, індивідуальний трудовий спір** – це належним чином вмотивований (оформлений) трудовий спір між працівником і роботодавцем з приводу захисту порушеного трудового права, переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу у порядку, передбаченому законом.

Індивідуальні трудові спори, як вид трудових спорів, також можна класифікувати на окремі підвиди. Так, виходячи з положень КЗпП, за ознакою *юрисдикції* можна виділити індивідуальні трудові спори: 1) що відносяться як до компетенції КТС, так і суду; 2) що розглядаються виключно судами; 3) згідно із ратифікованою Україною Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, Законом України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини»<sup>309</sup>, в Україні визнається юрисдикція ЄСПЛ, а тому за ознакою юрисдикції трудових спорів, слід виділити також трудові спори, які може прийняти до розгляду означена міжнародна судова інстанція.

За *предметом* індивідуального трудового спору можна виділити спори щодо: 1) застосування законодавства про працю; 2) укладення (наприклад, необґрунтована відмова в укладенні трудового договору, відмова укласти трудовий договір з окремими категоріями осіб та ін.), виконання (щодо оплати праці, відпусток, порушення трудової дисципліни, охорони праці тощо), зміни (незаконні переведення, переміщення, зміна істотних умов праці) чи припинення трудового договору (спори про поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, дотримання трудових гарантій при звільненні тощо); 3) відшкодування

<sup>309</sup>Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006 р. № 3477-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 30. – Ст. 260.

незалежно від форми трудового договору. Разом з тим, установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали (ст. 221).

Хоча чинне трудове законодавство не містить легального визначення індивідуального трудового спору, ми все ж таки можемо виділити його основні характерні ознаки, зокрема: а) підставою виникнення є наявність трудового правопорушення, яке є чинним; б) сторонами є роботодавець та працівник; в) предмет спору – захист порушеного трудового права працівника або роботодавця; г) конфлікт не вирішений безпосередньо працівником та роботодавцем (їх представниками) під час переговорів; г) наявність досудової і судової процедури врегулювання; д) конфлікт переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу (КТС, суду) у встановленому законом порядку.

**Отже, індивідуальний трудовий спір** – це належним чином вмотивований (оформлений) трудовий спір між працівником і роботодавцем з приводу захисту порушеного трудового права, переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу у порядку, передбаченому законом.

Індивідуальні трудові спори, як вид трудових спорів, також можна класифікувати на окремі підвиди. Так, виходячи з положень КЗпП, за ознакою *юрисдикції* можна виділити індивідуальні трудові спори: 1) що відносяться як до компетенції КТС, так і суду; 2) що розглядаються виключно судами; 3) згідно із ратифікованою Україною Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, Законом України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини»<sup>309</sup>, в Україні визнається юрисдикція ЄСПЛ, а тому за ознакою юрисдикції трудових спорів, слід виділити також трудові спори, які може прийняти до розгляду означена міжнародна судова інстанція.

За *предметом* індивідуального трудового спору можна виділити спори щодо: 1) застосування законодавства про працю; 2) укладення (наприклад, необґрунтована відмова в укладенні трудового договору, відмова укласти трудовий договір з окремими категоріями осіб та ін.), виконання (щодо оплати праці, відпусток, порушення трудової дисципліни, охорони праці тощо), зміни (незаконні переведення, переміщення, зміна істотних умов праці) чи припинення трудового договору (спори про поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, дотримання трудових гарантій при звільненні тощо); 3) відшкодування

<sup>309</sup>Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006 р. № 3477-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 30. – Ст. 260.

працівником матеріальної шкоди (наприклад, у випадку виготовлення бракованої продукції з вини працівника, завдання матеріальних збитків роботодавцю незаконними діями, пошкодження майна роботодавця під час виконання трудового договору тощо).

За *суб'єктом звернення* до юрисдикційного органу серед індивідуальних трудових спорів можна виділити спори за заявами: 1) працівників (А – категорій осіб, які мають додаткові трудові гарантії; Б – посадових осіб – керівників роботодавця та їх заступників; службових осіб – державних службовців, керівних працівників, що обираються, затверджуються або призначаються на посади органами державної влади, місцевого самоврядування, а також об'єднаннями громадян; 2) роботодавців (юридичних осіб та фізичних осіб); 3) прокурора (наприклад, щодо оскарження рішення КТС).

За *стадією* вирішення індивідуального трудового спору можна також виділити: 1) трудові спори, що розглядаються по суті; 2) спори щодо оскарження рішень КТС; 3) трудові спори, що передані на розгляд до ЄСПЛ.

За *строком позовної давності* можна виділити індивідуальні трудові спори: 1) загального строку позовної давності (три місяці); 2) скороченого строку позовної давності (один місяць); 3) подовженого строку позовної давності (один рік); 4) необмеженого строку позовної давності (спори щодо оплати праці).

На відміну від КЗпП України, проект ТК передбачає, що індивідуальний трудовий спір – трудовий спір між працівником і роботодавцем, що виникає при здійсненні трудових відносин, а в окремих випадках – до їх початку або після їх припинення. Предметом індивідуального трудового спору можуть бути питання укладення, зміни, припинення трудового договору, встановлення або зміни умов праці, оплати праці, виконання вимог трудового законодавства, угод, колективного чи трудового договору, інших вимог працівником або роботодавцем щодо порушення їх прав.

Основними етапами врегулювання індивідуального трудового спору є наступні: 1) попередньо-підготовчий етап, у тому числі фіксація виникнення індивідуального трудового спору; 2) звернення до уповноваженого юрисдикційного органу; 3) розгляд та вирішення індивідуального трудового спору в уповноваженому юрисдикційному органі; 4) виконання рішення уповноваженого юрисдикційного органу; 5) оскарження рішення уповноваженого національного юрисдикційного органу; 6) звернення до ЄСПЛ.

Деяко складнішу правову сутність, характер мають колективні трудові спори, які виникають за участю роботодавця, колективу працівни-

працівником матеріальної шкоди (наприклад, у випадку виготовлення бракованої продукції з вини працівника, завдання матеріальних збитків роботодавцю незаконними діями, пошкодження майна роботодавця під час виконання трудового договору тощо).

За *суб'єктом звернення* до юрисдикційного органу серед індивідуальних трудових спорів можна виділити спори за заявами: 1) працівників (А – категорій осіб, які мають додаткові трудові гарантії; Б – посадових осіб – керівників роботодавця та їх заступників; службових осіб – державних службовців, керівних працівників, що обираються, затверджуються або призначаються на посади органами державної влади, місцевого самоврядування, а також об'єднаннями громадян; 2) роботодавців (юридичних осіб та фізичних осіб); 3) прокурора (наприклад, щодо оскарження рішення КТС).

За *стадією* вирішення індивідуального трудового спору можна також виділити: 1) трудові спори, що розглядаються по суті; 2) спори щодо оскарження рішень КТС; 3) трудові спори, що передані на розгляд до ЄСПЛ.

За *строком позовної давності* можна виділити індивідуальні трудові спори: 1) загального строку позовної давності (три місяці); 2) скороченого строку позовної давності (один місяць); 3) подовженого строку позовної давності (один рік); 4) необмеженого строку позовної давності (спори щодо оплати праці).

На відміну від КЗпП України, проект ТК передбачає, що індивідуальний трудовий спір – трудовий спір між працівником і роботодавцем, що виникає при здійсненні трудових відносин, а в окремих випадках – до їх початку або після їх припинення. Предметом індивідуального трудового спору можуть бути питання укладення, зміни, припинення трудового договору, встановлення або зміни умов праці, оплати праці, виконання вимог трудового законодавства, угод, колективного чи трудового договору, інших вимог працівником або роботодавцем щодо порушення їх прав.

Основними етапами врегулювання індивідуального трудового спору є наступні: 1) попередньо-підготовчий етап, у тому числі фіксація виникнення індивідуального трудового спору; 2) звернення до уповноваженого юрисдикційного органу; 3) розгляд та вирішення індивідуального трудового спору в уповноваженому юрисдикційному органі; 4) виконання рішення уповноваженого юрисдикційного органу; 5) оскарження рішення уповноваженого національного юрисдикційного органу; 6) звернення до ЄСПЛ.

Деяко складнішу правову сутність, характер мають колективні трудові спори, які виникають за участю роботодавця, колективу працівни-

ків, професійної спілки, їх уповноважених представницьких органів суб'єктів. На відміну від індивідуальних трудових спорів, колективні трудові спори мають специфічний рівень сторін, а також порядок врегулювання.

Слід відзначити, що колективні трудові спори можуть виникати на виробничому, галузевому, територіальному і національному рівнях. Сторонами колективного трудового спору є: 1) на виробничому рівні – наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець (за дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців); 2) на галузевому, територіальному рівнях – наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та організації роботодавців, їх об'єднання або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; 3) на національному рівні – наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України. При цьому уповноважений найманими працівниками на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту).

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» містить легальне визначення колективного трудового спору. За змістом цього Закону **колективний трудовий спір (конфлікт)** – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Важливо розрізнити колективний трудовий спір та множинність індивідуальних трудових спорів окремих працівників і роботодавця. На практиці можливі ситуації, коли виникають кілька однотипних трудових спорів про право, можливо, навіть одночасно, однак ці спори не стануть колективним трудовим спором, оскільки за своїм змістом вони будуть індивідуальними. Наприклад, декількох працівників (окремий

ків, професійної спілки, їх уповноважених представницьких органів суб'єктів. На відміну від індивідуальних трудових спорів, колективні трудові спори мають специфічний рівень сторін, а також порядок врегулювання.

Слід відзначити, що колективні трудові спори можуть виникати на виробничому, галузевому, територіальному і національному рівнях. Сторонами колективного трудового спору є: 1) на виробничому рівні – наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець (за дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців); 2) на галузевому, територіальному рівнях – наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та організації роботодавців, їх об'єднання або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; 3) на національному рівні – наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України. При цьому уповноважений найманими працівниками на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту).

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» містить легальне визначення колективного трудового спору. За змістом цього Закону **колективний трудовий спір (конфлікт)** – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Важливо розрізнити колективний трудовий спір та множинність індивідуальних трудових спорів окремих працівників і роботодавця. На практиці можливі ситуації, коли виникають кілька однотипних трудових спорів про право, можливо, навіть одночасно, однак ці спори не стануть колективним трудовим спором, оскільки за своїм змістом вони будуть індивідуальними. Наприклад, декількох працівників (окремий

підрозділ) може бути незаконно (без попередження у визначені законодавством строки та отримання їхньої згоди) переведено на роботу на тому ж підприємстві в іншу місцевість, однак всеодно це будуть індивідуальні трудові спори, оскільки порушено норму трудового законодавства, за якою кожного працівника персонально потрібно попередити та погодити таке переведення.

Основними характерними ознаками колективного трудового спору є: а) виникає на виробничому, галузевому, територіальному і національному рівнях; б) підставою виникнення є наявність трудового правопорушення, вчинене стороною колективного трудового спору; в) сторонами є роботодавець, колектив працівників (професійна спілка), їх уповноважені суб'єкти (організації і об'єднання); г) уповноважений колективом працівників на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту); г) причина спору – встановлення нових або зміна існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміна колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю; д) предмет спору – захист порушеного трудового права відповідно до закону; е) передбачає специфічну процедуру формування вимог; є) передбачає попереднє врегулювання шляхом переговорів; ж) наявність примирних процедур врегулювання; з) конфлікт переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу (примирної комісії, трудового арбітражу тощо) у встановленому законом порядку; и) можливість проведення страйку як крайнього засобу врегулювання.

Певний специфічний характер має процедура висунення вимог працівниками: 1) 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; 2) збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси; 3) вимоги найманих працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються: а) у випадках, коли інтереси найманих працівників представляє профспілка, об'єднання профспілок – рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок; б) у випадках, коли інтереси найманих працівників представляють інші уповноважені ними організації (органи) – конференцією представників підприємств, установ, організацій, обраних зборами (конференцією) працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані

підрозділ) може бути незаконно (без попередження у визначені законодавством строки та отримання їхньої згоди) переведено на роботу на тому ж підприємстві в іншу місцевість, однак всеодно це будуть індивідуальні трудові спори, оскільки порушено норму трудового законодавства, за якою кожного працівника персонально потрібно попередити та погодити таке переведення.

Основними характерними ознаками колективного трудового спору є: а) виникає на виробничому, галузевому, територіальному і національному рівнях; б) підставою виникнення є наявність трудового правопорушення, вчинене стороною колективного трудового спору; в) сторонами є роботодавець, колектив працівників (професійна спілка), їх уповноважені суб'єкти (організації і об'єднання); г) уповноважений колективом працівників на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту); г) причина спору – встановлення нових або зміна існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміна колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю; д) предмет спору – захист порушеного трудового права відповідно до закону; е) передбачає специфічну процедуру формування вимог; є) передбачає попереднє врегулювання шляхом переговорів; ж) наявність примирних процедур врегулювання; з) конфлікт переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу (примирної комісії, трудового арбітражу тощо) у встановленому законом порядку; и) можливість проведення страйку як крайнього засобу врегулювання.

Певний специфічний характер має процедура висунення вимог працівниками: 1) 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; 2) збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси; 3) вимоги найманих працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються: а) у випадках, коли інтереси найманих працівників представляє профспілка, об'єднання профспілок – рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок; б) у випадках, коли інтереси найманих працівників представляють інші уповноважені ними організації (органи) – конференцією представників підприємств, установ, організацій, обраних зборами (конференцією) працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані

трудового спору (конфлікту); 4) вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців; 5) 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; 6) якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, вони зобов'язані надіслати їх у триденний строк з дня одержання вимог власнику або до відповідного вищестоящого органу управління, який має право прийняти рішення; 7) строк розгляду вимог найманих працівників кожною інстанцією не повинен перевищувати трьох днів. Загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати тридцяти днів з дня одержання цих вимог роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців до моменту одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, роботодавця відповідного вищестоящого органу управління про прийняте рішення; 8) рішення роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, власника, відповідного вищестоящого органу управління викладається у письмовій формі і не пізніше наступного дня надсилається уповноваженому представницькому органу іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) разом із соціально-економічним обґрунтуванням; 9) 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, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли строки розгляду вимог закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло; 10) про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати

трудового спору (конфлікту); 4) вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців; 5) 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; 6) якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, вони зобов'язані надіслати їх у триденний строк з дня одержання вимог власнику або до відповідного вищестоящого органу управління, який має право прийняти рішення; 7) строк розгляду вимог найманих працівників кожною інстанцією не повинен перевищувати трьох днів. Загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати тридцяти днів з дня одержання цих вимог роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців до моменту одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, роботодавця відповідного вищестоящого органу управління про прийняте рішення; 8) рішення роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, власника, відповідного вищестоящого органу управління викладається у письмовій формі і не пізніше наступного дня надсилається уповноваженому представницькому органу іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) разом із соціально-економічним обґрунтуванням; 9) 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, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли строки розгляду вимог закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло; 10) про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати



роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення.

З позиції трудового права, одним із ключових завдань видається забезпечення сучасних, прозорих і дієвих механізмів врегулювання трудових спорів (конфліктів). Норми права, які покликані регламентувати процедуру врегулювання трудових спорів (конфліктів), утворюють один із основних інститутів трудового права «Врегулювання трудових спорів (конфліктів)». Його правовим базисом є положення глави XV КЗпП України «Індивідуальні трудові спори» (ст.ст. 221–241-1), норми Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ЦПК України, інших актів законодавства.

**Врегулювання трудових спорів (конфліктів) як інститут трудового права** – це сукупність норм трудового права, які регулюють відносини щодо розв’язання трудового спору у спосіб, передбачений законом. До цього інституту трудового права включаються норми трудового права: 1) про загальні засади вирішення трудового спору (конфлікту); 2) про умови, строки і процедуру врегулювання індивідуального трудового спору; 3) про умови, строки і порядок врегулювання колективного трудового спору.

Виходячи із змісту КЗпП та інших актів трудового законодавства України, можна виділити наступну процедуру врегулювання трудового спору (конфлікту): 1) встановлення факту вчинення трудового правопорушення; 2) обґрунтування і висунення вмотивованої вимоги до правопорушника; 3) проведення переговорів з правопорушником щодо захисту порушеного трудового права; 4) звернення до уповноваженого юрисдикційного органу; 5) розгляд та винесення рішення по суті трудового спору уповноваженим юрисдикційним органом; 6) оскарження рішення уповноваженого юрисдикційного органу у встановленому порядку; 7) виконання рішення уповноваженого юрисдикційного органу у встановленому законом порядку.

Аналіз проекту ТК дозволяє констатувати, що його положення, які стосуються врегулювання трудових спорів (конфліктів), потребують системного доопрацювання через забезпечення більш чітких, прозорих і доступних процедур.

## 8.2. Вирішення індивідуального трудового спору у КТС

У системі правових механізмів вирішення індивідуальних трудових спорів окреме місце відводиться зверненню до КТС. Як відомо, КТС є органом, який покликаний провадити досудове врегулювання індивідуального трудового спору.

роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення.

З позиції трудового права, одним із ключових завдань видається забезпечення сучасних, прозорих і дієвих механізмів врегулювання трудових спорів (конфліктів). Норми права, які покликані регламентувати процедуру врегулювання трудових спорів (конфліктів), утворюють один із основних інститутів трудового права «Врегулювання трудових спорів (конфліктів)». Його правовим базисом є положення глави XV КЗпП України «Індивідуальні трудові спори» (ст.ст. 221–241-1), норми Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ЦПК України, інших актів законодавства.

**Врегулювання трудових спорів (конфліктів) як інститут трудового права** – це сукупність норм трудового права, які регулюють відносини щодо розв’язання трудового спору у спосіб, передбачений законом. До цього інституту трудового права включаються норми трудового права: 1) про загальні засади вирішення трудового спору (конфлікту); 2) про умови, строки і процедуру врегулювання індивідуального трудового спору; 3) про умови, строки і порядок врегулювання колективного трудового спору.

Виходячи із змісту КЗпП та інших актів трудового законодавства України, можна виділити наступну процедуру врегулювання трудового спору (конфлікту): 1) встановлення факту вчинення трудового правопорушення; 2) обґрунтування і висунення вмотивованої вимоги до правопорушника; 3) проведення переговорів з правопорушником щодо захисту порушеного трудового права; 4) звернення до уповноваженого юрисдикційного органу; 5) розгляд та винесення рішення по суті трудового спору уповноваженим юрисдикційним органом; 6) оскарження рішення уповноваженого юрисдикційного органу у встановленому порядку; 7) виконання рішення уповноваженого юрисдикційного органу у встановленому законом порядку.

Аналіз проекту ТК дозволяє констатувати, що його положення, які стосуються врегулювання трудових спорів (конфліктів), потребують системного доопрацювання через забезпечення більш чітких, прозорих і доступних процедур.

## 8.2. Вирішення індивідуального трудового спору у КТС

У системі правових механізмів вирішення індивідуальних трудових спорів окреме місце відводиться зверненню до КТС. Як відомо, КТС є органом, який покликаний провадити досудове врегулювання індивідуального трудового спору.

КЗпП України (ст. 223) встановлює, що КТС обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 осіб. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі КТС повинна бути не менше половини її складу<sup>310</sup>.

КТС обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії. За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені КТС у цехах та інших аналогічних підрозділах. Вони обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій. Важливо відзначити, що у КТС 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 тощо) здійснюється роботодавцем. КТС також має печатку встановленого зразка.

КТС наділяється повноваженнями щодо розв'язання достатньо широкого кола індивідуальних трудових спорів. Слід відзначити, що відповідно до КЗпП України (ст. 224) КТС є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, врегулювання яких віднесено до компетенції інших юрисдикційних органів або якщо працівник безпосередньо вирішив звернутися до суду. Тому, наприклад, працівник може звернутися до КТС з приводу врегулювання трудового спору з питань несвоєчасної виплати заробітної плати або ненадання засобів індивідуального захисту тощо.

Як зазначалося вище, у трудовому законодавстві ще до прийняття Конституції України існувало положення про обов'язковість досудової форми врегулювання індивідуального трудового спору через звернення до КТС. Однак з прийняттям Основного Закону України набуло чинності положення про підвідомчість судам усіх спорів про захист прав і свобод, а юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини в Україні (ст. 124 Конституції України). Тому Пленум Верховного Суду Укра-

<sup>310</sup>Положення про кількість робітників у складі КТС не менше половини є застарілим і таким, що не підлягає виконанню, адже в сучасних ринкових умовах трудовий колектив може не мати у своєму складі працівників робітничих спеціальностей. На нашу думку, доцільно було б КТС утворювати на засадах включення до її складу представників роботодавця та надати йому право також звертатися до КТС.

КЗпП України (ст. 223) встановлює, що КТС обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 осіб. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі КТС повинна бути не менше половини її складу<sup>310</sup>.

КТС обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії. За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені КТС у цехах та інших аналогічних підрозділах. Вони обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій. Важливо відзначити, що у КТС 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 тощо) здійснюється роботодавцем. КТС також має печатку встановленого зразка.

КТС наділяється повноваженнями щодо розв'язання достатньо широкого кола індивідуальних трудових спорів. Слід відзначити, що відповідно до КЗпП України (ст. 224) КТС є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, врегулювання яких віднесено до компетенції інших юрисдикційних органів або якщо працівник безпосередньо вирішив звернутися до суду. Тому, наприклад, працівник може звернутися до КТС з приводу врегулювання трудового спору з питань несвоєчасної виплати заробітної плати або ненадання засобів індивідуального захисту тощо.

Як зазначалося вище, у трудовому законодавстві ще до прийняття Конституції України існувало положення про обов'язковість досудової форми врегулювання індивідуального трудового спору через звернення до КТС. Однак з прийняттям Основного Закону України набуло чинності положення про підвідомчість судам усіх спорів про захист прав і свобод, а юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини в Україні (ст. 124 Конституції України). Тому Пленум Верховного Суду Укра-

<sup>310</sup>Положення про кількість робітників у складі КТС не менше половини є застарілим і таким, що не підлягає виконанню, адже в сучасних ринкових умовах трудовий колектив може не мати у своєму складі працівників робітничих спеціальностей. На нашу думку, доцільно було б КТС утворювати на засадах включення до її складу представників роботодавця та надати йому право також звертатися до КТС.

їни роз'яснив, що суд не може відмовити особі у прийнятті позовної заяви на тій підставі, що її вимоги можуть бути розглянуті у передбаченому законодавством досудовому порядку<sup>311</sup>. Отже, працівник може звертатися безпосередньо до суду, навіть якщо законом передбачені підстави для розгляду індивідуального трудового спору КТС, адже статтею 224 КЗпП чітко зазначено, що КТС є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, які розглядаються виключно в судовому порядку. У цьому випадку суди повинні враховувати положення п. 1 Перехідних положень Конституції України, де зазначено, що закони та інші нормативні акти, прийняті до набуття чинності Конституцією, є чинними у частині, що не суперечить Конституції України.

З правової точки зору, трудовий спір підлягає розгляду в КТС, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем. Тому працівник може звернутися до КТС у тому випадку, коли трудовий спір не було врегульовано під час безпосередніх переговорів з роботодавцем.

У КЗпП України (ст. 225) передбачено, що працівник може звернутися до КТС у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком. У разі пропуску з поважних причин установленого строку КТС може його поновити. Закон не називає вичерпний перелік поважних причин, тому до уваги КТС можуть братися будь-які об'єктивні обставини, які унеможливили вчасне звернення працівника до КТС.

Звернення працівника або його уповноваженого представника до КТС провадиться у формі заяви. Заява має бути належним чином обгрунтована і вмотивована, у ній мають бути чітко визначене трудове правопорушення (трудові правопорушення), вчинене роботодавцем, сформульовані і належним чином аргументовані (з посиланням на відповідні акти трудового законодавства) вимоги до нього. Заява працівника до КТС подається у письмовій формі і підлягає обов'язковій реєстрації.

КТС зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників роботодавця. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою.

<sup>311</sup>Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 01.11.96 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>

їни роз'яснив, що суд не може відмовити особі у прийнятті позовної заяви на тій підставі, що її вимоги можуть бути розглянуті у передбаченому законодавством досудовому порядку<sup>311</sup>. Отже, працівник може звертатися безпосередньо до суду, навіть якщо законом передбачені підстави для розгляду індивідуального трудового спору КТС, адже статтею 224 КЗпП чітко зазначено, що КТС є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, які розглядаються виключно в судовому порядку. У цьому випадку суди повинні враховувати положення п. 1 Перехідних положень Конституції України, де зазначено, що закони та інші нормативні акти, прийняті до набуття чинності Конституцією, є чинними у частині, що не суперечить Конституції України.

З правової точки зору, трудовий спір підлягає розгляду в КТС, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем. Тому працівник може звернутися до КТС у тому випадку, коли трудовий спір не було врегульовано під час безпосередніх переговорів з роботодавцем.

У КЗпП України (ст. 225) передбачено, що працівник може звернутися до КТС у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком. У разі пропуску з поважних причин установленого строку КТС може його поновити. Закон не називає вичерпний перелік поважних причин, тому до уваги КТС можуть братися будь-які об'єктивні обставини, які унеможливили вчасне звернення працівника до КТС.

Звернення працівника або його уповноваженого представника до КТС провадиться у формі заяви. Заява має бути належним чином обгрунтована і вмотивована, у ній мають бути чітко визначене трудове правопорушення (трудові правопорушення), вчинене роботодавцем, сформульовані і належним чином аргументовані (з посиланням на відповідні акти трудового законодавства) вимоги до нього. Заява працівника до КТС подається у письмовій формі і підлягає обов'язковій реєстрації.

КТС зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників роботодавця. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою.

<sup>311</sup>Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 01.11.96 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>

За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Під час розгляду трудового спору у КТС комісія має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від роботодавця необхідні розрахунки та документи. Засідання комісії вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів.

Працівник і роботодавець мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід. На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.

КТС приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні. У рішенні КТС 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, роботодавця або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії. Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, роботодавцеві або уповноваженому ним органу.

Доречно наголосити на тому, що 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. У разі коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення КТС. Рішення КТС підлягає виконанню роботодавцем у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження, за винятком випадків, передбачених законом.

У разі невиконання роботодавцем рішення КТС у встановлений строк працівникові видається посвідчення, що має силу виконавчого

За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Під час розгляду трудового спору у КТС комісія має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від роботодавця необхідні розрахунки та документи. Засідання комісії вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів.

Працівник і роботодавець мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід. На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.

КТС приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні. У рішенні КТС 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, роботодавця або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії. Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, роботодавцеві або уповноваженому ним органу.

Доречно наголосити на тому, що 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. У разі коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення КТС. Рішення КТС підлягає виконанню роботодавцем у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження, за винятком випадків, передбачених законом.

У разі невиконання роботодавцем рішення КТС у встановлений строк працівникові 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 КТС та печаткою комісії. Разом з тим, посвідчення не видається, якщо працівник чи роботодавець звернувся із заявою про вирішення трудового спору до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до районного, міського (міста обласного значення), районного у місті відділу державної виконавчої служби, державний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку.

Доречно наголосити, що на відміну від КЗпП України, за проектом ТК комісія з трудових спорів – орган, який може утворюватися в юридичній особі з метою врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів. Питання про утворення КТС вирішується за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). При цьому КТС утворюються на паритетних засадах із представників від роботодавця і працівників. Очевидно, що перспективним напрямом удосконалення правового статусу КТС може бути його розуміння як примирного юрисдикційного органу.

### 8.3. Вирішення індивідуального трудового спору в суді

В умовах розбудови України як демократичної, соціальної і правової держави провідна роль у вирішенні будь яких спорів має належати суду як важливій інституції судової гілки влади<sup>312</sup>. Як відомо, Конституція України (ст. 55) передбачає, що права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Також Основний Закон України (ст. 124) передбачає, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі. Свого часу Пленум Верховного Суду України з приводу зазначених норм роз'яснив, що з урахуванням конституційного положення про те, що правосуддя в Україні здійсню-

<sup>312</sup> Дашутін І. В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / І. В. Дашутін. – Х., 2008. – С. 6–7.

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 КТС та печаткою комісії. Разом з тим, посвідчення не видається, якщо працівник чи роботодавець звернувся із заявою про вирішення трудового спору до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до районного, міського (міста обласного значення), районного у місті відділу державної виконавчої служби, державний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку.

Доречно наголосити, що на відміну від КЗпП України, за проектом ТК комісія з трудових спорів – орган, який може утворюватися в юридичній особі з метою врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів. Питання про утворення КТС вирішується за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). При цьому КТС утворюються на паритетних засадах із представників від роботодавця і працівників. Очевидно, що перспективним напрямом удосконалення правового статусу КТС може бути його розуміння як примирного юрисдикційного органу.

### 8.3. Вирішення індивідуального трудового спору в суді

В умовах розбудови України як демократичної, соціальної і правової держави провідна роль у вирішенні будь яких спорів має належати суду як важливій інституції судової гілки влади<sup>312</sup>. Як відомо, Конституція України (ст. 55) передбачає, що права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Також Основний Закон України (ст. 124) передбачає, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі. Свого часу Пленум Верховного Суду України з приводу зазначених норм роз'яснив, що з урахуванням конституційного положення про те, що правосуддя в Україні здійсню-

<sup>312</sup> Дашутін І. В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / І. В. Дашутін. – Х., 2008. – С. 6–7.

ється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (ст. 124 Конституції), судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян. Суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку<sup>313</sup>. З правової точки зору, це означає, що юрисдикція судів поширюється на всі трудові правовідносини без винятків, у тому числі тих, з приводу яких виникають індивідуальні трудові спори.

Буде справедливим вказати, що у КЗпП України також визначено коло індивідуальних трудових спорів, які розглядаються виключно судами (ст. 232). Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами: 1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах 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, передбачених законом; 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 органів доходів і зборів, 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, визначених законом; 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) спори про відмову у прийнятті на роботу: а) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організа-

<sup>313</sup>Про застосування Конституції України під час здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.

ється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (ст. 124 Конституції), судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян. Суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку<sup>313</sup>. З правової точки зору, це означає, що юрисдикція судів поширюється на всі трудові правовідносини без винятків, у тому числі тих, з приводу яких виникають індивідуальні трудові спори.

Буде справедливим вказати, що у КЗпП України також визначено коло індивідуальних трудових спорів, які розглядаються виключно судами (ст. 232). Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами: 1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах 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, передбачених законом; 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 органів доходів і зборів, 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, визначених законом; 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) спори про відмову у прийнятті на роботу: а) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організа-

<sup>313</sup>Про застосування Конституції України під час здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.

ції; б) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію; в) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів (батьків) – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років; г) виборних працівників після закінчення строку повноважень; г) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; д) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Слід відзначити, що працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком. 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 (ст. 233 КЗпП України). У разі пропуску з поважних причин вищезазначених строків районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може їх поновити. У відповідній заяві про поновлення строків звернення до суду заявник має вказати на конкретні поважні причини їх пропуску.

При зверненні до суду заявник має керуватися вимогами цивільного процесуального судочинства. ЦПК України (ст. 15) передбачає, що суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи щодо захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають з трудових відносин. Позови, що виникають з трудових праводносин, можуть подаватися за місцем проживання (місцезнаходженням) відповідача або позивача (ст.ст. 109, 110 ЦПК України). Кодексом (ст. 119) встановлено, що позовна заява подається в письмовій формі. Вона повинна містити: 1) найменування суду, до якого подається заява; 2) ім'я (найменування) позивача і відповідача, а також ім'я представника позивача, якщо позовна заява подається представником, їх місце проживання (перебування) або місцезнаходження, поштовий індекс, номери засобів зв'язку, якщо такі відомі; 3) зміст позовних вимог; 4) ціну позову щодо вимог майнового характеру; 5) виклад обставин, якими позивач обґрунтовує свої вимоги; 6) зазначення доказів, що підтверджують кожну обставину, наявність підстав для звільнення від

ції; б) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію; в) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів (батьків) – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років; г) виборних працівників після закінчення строку повноважень; г) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; д) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Слід відзначити, що працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком. 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 (ст. 233 КЗпП України). У разі пропуску з поважних причин вищезазначених строків районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може їх поновити. У відповідній заяві про поновлення строків звернення до суду заявник має вказати на конкретні поважні причини їх пропуску.

При зверненні до суду заявник має керуватися вимогами цивільного процесуального судочинства. ЦПК України (ст. 15) передбачає, що суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи щодо захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають з трудових відносин. Позови, що виникають з трудових праводносин, можуть подаватися за місцем проживання (місцезнаходженням) відповідача або позивача (ст.ст. 109, 110 ЦПК України). Кодексом (ст. 119) встановлено, що позовна заява подається в письмовій формі. Вона повинна містити: 1) найменування суду, до якого подається заява; 2) ім'я (найменування) позивача і відповідача, а також ім'я представника позивача, якщо позовна заява подається представником, їх місце проживання (перебування) або місцезнаходження, поштовий індекс, номери засобів зв'язку, якщо такі відомі; 3) зміст позовних вимог; 4) ціну позову щодо вимог майнового характеру; 5) виклад обставин, якими позивач обґрунтовує свої вимоги; 6) зазначення доказів, що підтверджують кожну обставину, наявність підстав для звільнення від

доказування; 7) перелік документів, що додаються до заяви. Позовна заява підписується позивачем або його представником із зазначенням дати її подання. Позовна заява повинна відповідати іншим вимогам, встановленим законом. У разі пред'явлення позову особами, які діють на захист прав, свобод та інтересів іншої особи, в заяві повинні бути зазначені підстави такого звернення. Якщо позовна заява подається представником позивача, до позовної заяви додається довіреність чи інший документ, що підтверджує його повноваження.

ЦПК України покладає на заявників при зверненні до суду понесення судових витрат (ст. 79). Судові витрати складаються із судового збору та витрат, пов'язаних з розглядом справи. Розмір судового збору, порядок його сплати, повернення і звільнення від сплати встановлюються законом. Як відомо, за подання заяв і скарг до судів відповідні особи сплачують судовий збір<sup>314</sup>. Як відомо, судовий збір – збір, що справляється на всій території України за подання заяв, скарг до суду, за видачу судами документів, а також у разі ухвалення окремих судових рішень, передбачених цим Законом. Судовий збір включається до складу судових витрат. За змістом Закону України «Про судовий збір» (ст. 4) за подання позовів майнового характеру ставка збору становить 1 відсоток ціни позову, але не менше 0,2 розміру мінімальної заробітної плати та не більше 3 розмірів мінімальної заробітної плати. Доречно відзначити, що за змістом зазначеного Закону від сплати судового збору звільняються позивачі – за подання позовів про стягнення заробітної плати, поновлення на роботі та за іншими вимогами, що впливають з трудових правовідносин, про відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також смертю фізичної особи, а також окремі категорії громадян, наприклад, інваліди I та II груп, законні представники дітей-інвалідів і недієздатних інвалідів I та II груп.

Слід відзначити, що суд зобов'язаний розглянути справу протягом розумного строку, але не більше двох місяців, у спорах про поновлення на роботі – протягом одного місяця.

Судовий розгляд справ, які впливають з трудових правовідносин, провадиться відповідно до правил цивільного судочинства. При цьому певні особливості мають справи, пов'язані з поновленням працівника на роботі або зміною формулювання причини звільнення (ст. 235 КЗпП України). По-перше, у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі.

<sup>314</sup>Про судовий збір: Закон України від 8 липня 2011 року № 3674-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 14. – Ст. 87.

доказування; 7) перелік документів, що додаються до заяви. Позовна заява підписується позивачем або його представником із зазначенням дати її подання. Позовна заява повинна відповідати іншим вимогам, встановленим законом. У разі пред'явлення позову особами, які діють на захист прав, свобод та інтересів іншої особи, в заяві повинні бути зазначені підстави такого звернення. Якщо позовна заява подається представником позивача, до позовної заяви додається довіреність чи інший документ, що підтверджує його повноваження.

ЦПК України покладає на заявників при зверненні до суду понесення судових витрат (ст. 79). Судові витрати складаються із судового збору та витрат, пов'язаних з розглядом справи. Розмір судового збору, порядок його сплати, повернення і звільнення від сплати встановлюються законом. Як відомо, за подання заяв і скарг до судів відповідні особи сплачують судовий збір<sup>314</sup>. Як відомо, судовий збір – збір, що справляється на всій території України за подання заяв, скарг до суду, за видачу судами документів, а також у разі ухвалення окремих судових рішень, передбачених цим Законом. Судовий збір включається до складу судових витрат. За змістом Закону України «Про судовий збір» (ст. 4) за подання позовів майнового характеру ставка збору становить 1 відсоток ціни позову, але не менше 0,2 розміру мінімальної заробітної плати та не більше 3 розмірів мінімальної заробітної плати. Доречно відзначити, що за змістом зазначеного Закону від сплати судового збору звільняються позивачі – за подання позовів про стягнення заробітної плати, поновлення на роботі та за іншими вимогами, що впливають з трудових правовідносин, про відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також смертю фізичної особи, а також окремі категорії громадян, наприклад, інваліди I та II груп, законні представники дітей-інвалідів і недієздатних інвалідів I та II груп.

Слід відзначити, що суд зобов'язаний розглянути справу протягом розумного строку, але не більше двох місяців, у спорах про поновлення на роботі – протягом одного місяця.

Судовий розгляд справ, які впливають з трудових правовідносин, провадиться відповідно до правил цивільного судочинства. При цьому певні особливості мають справи, пов'язані з поновленням працівника на роботі або зміною формулювання причини звільнення (ст. 235 КЗпП України). По-перше, у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі.

<sup>314</sup>Про судовий збір: Закон України від 8 липня 2011 року № 3674-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 14. – Ст. 87.



По-друге, при винесенні рішення про поновлення на роботі суд одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, суд виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

По-третє, у разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, суд зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

По-четверте, у разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте судом, підлягає негайному виконанню.

По-п'яте, у разі затримки роботодавцем виконання рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки (ст. 236 КЗпП України).

По-шосте, при розгляді трудових спорів у питаннях про грошові вимоги, крім вимог про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, орган, який розглядає спір, зокрема, суд, має право винести рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-яким строком.

У разі скасування виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають з трудових правовідносин, поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах. З цих же підстав допускається стягнення з працівників сум, виплачених їм відповідно до раніше прийнятого рішення КТС при повторному розгляді спору.

Слід звернути увагу на те, що у разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але понов-

По-друге, при винесенні рішення про поновлення на роботі суд одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, суд виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

По-третє, у разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, суд зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

По-четверте, у разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте судом, підлягає негайному виконанню.

По-п'яте, у разі затримки роботодавцем виконання рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки (ст. 236 КЗпП України).

По-шосте, при розгляді трудових спорів у питаннях про грошові вимоги, крім вимог про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, орган, який розглядає спір, зокрема, суд, має право винести рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-яким строком.

У разі скасування виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають з трудових правовідносин, поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах. З цих же підстав допускається стягнення з працівників сум, виплачених їм відповідно до раніше прийнятого рішення КТС при повторному розгляді спору.

Слід звернути увагу на те, що у разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але понов-

лення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках – правонаступника) виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно орган, який розглядає трудовий спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за пунктом 1 статті 40 КЗпП України. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені статтею 49<sup>3</sup> цього Кодексу для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України «Про зайнятість населення».

У ЦПК України передбачено, що рішення суду повинно бути законним і обґрунтованим. Законним є рішення, яким суд, виконавши всі вимоги цивільного судочинства, вирішив справу згідно із законом, а обґрунтованим – ухвалене на основі повно і всебічно з'ясованих обставин, на які сторони посилаються як на підставу своїх вимог і заперечень, підтверджених тими доказами, які були досліджені в судовому засіданні (ст. 213). Вимоги до рішень судів закріплені у ЦПК України (ст.ст. 214–215).

Рішення суду у справах з трудових правовідносин можуть бути оскаржені в апеляційному та касаційному порядку з урахуванням вимог ЦПК України.

За змістом ЦПК України апеляційною інстанцією у цивільних справах є судові палати у цивільних справах апеляційних загальних судів, у межах територіальної юрисдикції яких знаходиться місцевий суд, який ухвалив судові рішення, що оскаржується. Сторони та інші особи, які беруть участь у справі, а також особи, які не брали участі в справі, якщо суд вирішив питання про їх права та обов'язки, мають право оскаржити в апеляційному порядку рішення суду першої інстанції повністю або частково (ст.ст. 291, 292).

Слід відзначити, що касаційною інстанцією у цивільних справах (у тому числі з трудових правовідносин) є Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних справ. Підставами касаційного оскарження є неправильне застосування судом норм матеріального права чи порушення норм процесуального права (ст.ст. 323, 324 ЦПК України).

Слід зауважити, що з прийняттям Верховною Радою України 12 лютого 2015 року Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд»<sup>315</sup>, яким внесено зміни до ЦПК України (п. 3 розділу I), було дещо уточнено повноваження Верховного Суду України по розг-

<sup>315</sup>Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 12 лютого 2015 року № 192-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 15–20. – Ст. 132.

лення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках – правонаступника) виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно орган, який розглядає трудовий спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за пунктом 1 статті 40 КЗпП України. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені статтею 49<sup>3</sup> цього Кодексу для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України «Про зайнятість населення».

У ЦПК України передбачено, що рішення суду повинно бути законним і обґрунтованим. Законним є рішення, яким суд, виконавши всі вимоги цивільного судочинства, вирішив справу згідно із законом, а обґрунтованим – ухвалене на основі повно і всебічно з'ясованих обставин, на які сторони посилаються як на підставу своїх вимог і заперечень, підтверджених тими доказами, які були досліджені в судовому засіданні (ст. 213). Вимоги до рішень судів закріплені у ЦПК України (ст.ст. 214–215).

Рішення суду у справах з трудових правовідносин можуть бути оскаржені в апеляційному та касаційному порядку з урахуванням вимог ЦПК України.

За змістом ЦПК України апеляційною інстанцією у цивільних справах є судові палати у цивільних справах апеляційних загальних судів, у межах територіальної юрисдикції яких знаходиться місцевий суд, який ухвалив судові рішення, що оскаржується. Сторони та інші особи, які беруть участь у справі, а також особи, які не брали участі в справі, якщо суд вирішив питання про їх права та обов'язки, мають право оскаржити в апеляційному порядку рішення суду першої інстанції повністю або частково (ст.ст. 291, 292).

Слід відзначити, що касаційною інстанцією у цивільних справах (у тому числі з трудових правовідносин) є Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних справ. Підставами касаційного оскарження є неправильне застосування судом норм матеріального права чи порушення норм процесуального права (ст.ст. 323, 324 ЦПК України).

Слід зауважити, що з прийняттям Верховною Радою України 12 лютого 2015 року Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд»<sup>315</sup>, яким внесено зміни до ЦПК України (п. 3 розділу I), було дещо уточнено повноваження Верховного Суду України по розг-

<sup>315</sup>Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 12 лютого 2015 року № 192-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 15–20. – Ст. 132.

ляду цивільних справ. Зокрема, по-перше, заява про перегляд судових рішень у цивільних справах може бути подана виключно з підстав: 1) неоднакового застосування судом (судами) касаційної інстанції одних і тих самих норм матеріального права, що спричинило ухвалення різних за змістом судових рішень у подібних правовідносинах; 2) неоднакового застосування судом касаційної інстанції одних і тих самих норм процесуального права – при оскарженні судового рішення, яке перешкоджає подальшому провадженню у справі або яке прийнято з порушенням правил підсудності або встановленої законом компетенції судів щодо розгляду цивільних справ; 3) встановлення міжнародною судовою установою, юрисдикція якої визнана Україною, порушення Україною міжнародних зобов'язань при вирішенні даної справи судом; 4) невідповідності судового рішення суду касаційної інстанції викладеному у постанові Верховного Суду України висновку щодо застосування у подібних правовідносинах норм матеріального права;

по-друге, у Верховному Суді України справа про перегляд судового рішення розглядається Судовою палатою у цивільних справах Верховного Суду України, за умови присутності на ньому не менше двох третин суддів від загального складу Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України;

по-третє, якщо судові рішення оскаржується з підстав неоднакового застосування однієї і тієї самої норми права судами касаційної інстанції різної юрисдикції, справа розглядається на спільному засіданні відповідних судових палат Верховного Суду України. Засідання є правомочним за умови присутності на ньому не менше двох третин суддів від загального складу кожної з відповідних судових палат Верховного Суду України, а у разі якщо під час розгляду справи Верховний Суд України встановить необхідність відійти від висновку про застосування норми права, викладеного у постанові Верховного Суду України, яка була прийнята іншим складом суду (іншою палатою чи палатами, які брали участь у спільному засіданні), справа передається на розгляд спільного засідання палат Верховного Суду України, яке проводиться за участю палати (палат), що розглядала справу до моменту її передання, та палати (палат), яка приймала відповідну постанову Верховного Суду України. Засідання є правомочним за умови присутності на ньому не менше двох третин суддів від загального складу кожної з відповідних судових палат Верховного Суду України;

по-четверте, строк розгляду справи Верховним Судом України не може перевищувати одного місяця з дня призначення справи до розгляду;

по-п'яте, висновок Верховного Суду України щодо застосування норми права, викладений у його постанові, прийнятій за результатами

ляду цивільних справ. Зокрема, по-перше, заява про перегляд судових рішень у цивільних справах може бути подана виключно з підстав: 1) неоднакового застосування судом (судами) касаційної інстанції одних і тих самих норм матеріального права, що спричинило ухвалення різних за змістом судових рішень у подібних правовідносинах; 2) неоднакового застосування судом касаційної інстанції одних і тих самих норм процесуального права – при оскарженні судового рішення, яке перешкоджає подальшому провадженню у справі або яке прийнято з порушенням правил підсудності або встановленої законом компетенції судів щодо розгляду цивільних справ; 3) встановлення міжнародною судовою установою, юрисдикція якої визнана Україною, порушення Україною міжнародних зобов'язань при вирішенні даної справи судом; 4) невідповідності судового рішення суду касаційної інстанції викладеному у постанові Верховного Суду України висновку щодо застосування у подібних правовідносинах норм матеріального права;

по-друге, у Верховному Суді України справа про перегляд судового рішення розглядається Судовою палатою у цивільних справах Верховного Суду України, за умови присутності на ньому не менше двох третин суддів від загального складу Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України;

по-третє, якщо судові рішення оскаржується з підстав неоднакового застосування однієї і тієї самої норми права судами касаційної інстанції різної юрисдикції, справа розглядається на спільному засіданні відповідних судових палат Верховного Суду України. Засідання є правомочним за умови присутності на ньому не менше двох третин суддів від загального складу кожної з відповідних судових палат Верховного Суду України, а у разі якщо під час розгляду справи Верховний Суд України встановить необхідність відійти від висновку про застосування норми права, викладеного у постанові Верховного Суду України, яка була прийнята іншим складом суду (іншою палатою чи палатами, які брали участь у спільному засіданні), справа передається на розгляд спільного засідання палат Верховного Суду України, яке проводиться за участю палати (палат), що розглядала справу до моменту її передання, та палати (палат), яка приймала відповідну постанову Верховного Суду України. Засідання є правомочним за умови присутності на ньому не менше двох третин суддів від загального складу кожної з відповідних судових палат Верховного Суду України;

по-четверте, строк розгляду справи Верховним Судом України не може перевищувати одного місяця з дня призначення справи до розгляду;

по-п'яте, висновок Верховного Суду України щодо застосування норми права, викладений у його постанові, прийнятій за результатами

розгляду справи з підстав, передбачених пунктами 1 і 2 частини першої статті 355 цього Кодексу, є обов'язковим для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права;

по-шосте, висновок щодо застосування норм права, викладений у постанові Верховного Суду України, має враховуватися іншими судами загальної юрисдикції при застосуванні таких норм права. Суд має право відступити від правової позиції, викладеної у висновках Верховного Суду України, з одночасним наведенням відповідних мотивів, а невиконання судових рішень тягне за собою відповідальність, установлену законом;

по-сьоме, постанови Верховного Суду України, прийняті за результатами розгляду заяв про перегляд судового рішення, підлягають опублікуванню на офіційному веб-сайті Верховного Суду України не пізніш як через п'ятнадцять днів з дня їх прийняття.

На відміну від КЗпП України, за проектом ТК суди розглядають індивідуальні трудові спори за заявами: 1) працівника, якщо він не звертався щодо розгляду цього спору до комісії з трудових спорів, або спір не підлягає розгляду в такій комісії чи у разі, якщо комісію з трудових спорів в юридичній особі не утворено; 2) працівника, якщо він не згоден з рішенням комісії з трудових спорів, або комісія не змогла прийняти рішення щодо спору чи не вирішила спір у встановлені строки; 3) працівника або роботодавця щодо встановлення умов трудового договору, що укладається, або умов угоди про зміну трудового договору, в тому числі про тлумачення трудового договору; 4) профспілок, їх організацій, об'єднань профспілок на захист прав та інтересів членів профспілок; 5) інших осіб у випадках, передбачених законом. При цьому працівник може звернутися до суду із заявою про вирішення індивідуального трудового спору протягом одного року з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення його права, а у справах про звільнення, переведення на іншу роботу, незаконну відмову у прийнятті на роботу – у місячний строк з дня звільнення, переведення на іншу роботу або відмови у прийнятті на роботу. Не обмежуються будь-яким строком звернення працівників до суду із заявами про стягнення нарахованих, але своєчасно не виплачених працівникові заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат.

Принагідно зазначити, що згідно з положеннями Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод<sup>316</sup>, ратифікованої Україною

<sup>316</sup>Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 р. // Голос України. – 2001. – 10 січня.

розгляду справи з підстав, передбачених пунктами 1 і 2 частини першої статті 355 цього Кодексу, є обов'язковим для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права;

по-шосте, висновок щодо застосування норм права, викладений у постанові Верховного Суду України, має враховуватися іншими судами загальної юрисдикції при застосуванні таких норм права. Суд має право відступити від правової позиції, викладеної у висновках Верховного Суду України, з одночасним наведенням відповідних мотивів, а невиконання судових рішень тягне за собою відповідальність, установлену законом;

по-сьоме, постанови Верховного Суду України, прийняті за результатами розгляду заяв про перегляд судового рішення, підлягають опублікуванню на офіційному веб-сайті Верховного Суду України не пізніш як через п'ятнадцять днів з дня їх прийняття.

На відміну від КЗпП України, за проектом ТК суди розглядають індивідуальні трудові спори за заявами: 1) працівника, якщо він не звертався щодо розгляду цього спору до комісії з трудових спорів, або спір не підлягає розгляду в такій комісії чи у разі, якщо комісію з трудових спорів в юридичній особі не утворено; 2) працівника, якщо він не згоден з рішенням комісії з трудових спорів, або комісія не змогла прийняти рішення щодо спору чи не вирішила спір у встановлені строки; 3) працівника або роботодавця щодо встановлення умов трудового договору, що укладається, або умов угоди про зміну трудового договору, в тому числі про тлумачення трудового договору; 4) профспілок, їх організацій, об'єднань профспілок на захист прав та інтересів членів профспілок; 5) інших осіб у випадках, передбачених законом. При цьому працівник може звернутися до суду із заявою про вирішення індивідуального трудового спору протягом одного року з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення його права, а у справах про звільнення, переведення на іншу роботу, незаконну відмову у прийнятті на роботу – у місячний строк з дня звільнення, переведення на іншу роботу або відмови у прийнятті на роботу. Не обмежуються будь-яким строком звернення працівників до суду із заявами про стягнення нарахованих, але своєчасно не виплачених працівникові заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат.

Принагідно зазначити, що згідно з положеннями Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод<sup>316</sup>, ратифікованої Україною

<sup>316</sup>Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 р. // Голос України. – 2001. – 10 січня.

у 1997 році<sup>317</sup>, ЄСПЛ є міжнародним органом, який за умов, визначених цією Конвенцією, може розглядати заяви, подані особами, які скаржаться на порушення своїх прав. Відповідно до статті 32 Конвенції юрисдикція ЄСПЛ поширюється на всі питання, які стосуються тлумачення та застосування Конвенції і протоколів до неї та які передаються на його розгляд відповідно до статей 33, 34 і 47 Конвенції. Відповідно, ЄСПЛ не виконує функції національного суду та не має повноважень скасовувати або змінювати рішення національних судів. ЄСПЛ також не може безпосередньо втручатися в діяльність органу влади, дія або бездіяльність якого спричинила порушення. ЄСПЛ не розглядає заяв, спрямованих проти приватних осіб чи громадських інституцій. Таким чином, відповідачем у такому спорі виступає Україна внаслідок порушення, як вважає позивач, органом владних повноважень прав, які захищає Конвенція.

Так, згідно зі змістом Конвенції, ЄСПЛ може прийняти до розгляду в тому числі і трудові спори, вирішити які усіма доступними національними засобами та інстанціями захисту порушених прав не вдалося (ст. 35). Зокрема, Конвенцією забороняється рабство та примусова праця (ст. 4), гарантуються свобода зібрань та об'єднань у профспілки (ст. 11), право на ефективний засіб юридичного захисту в національному органі (ст. 13), забороняються дискримінація (ст. 14) та зловживання правами (ст. 17).

Рішення судів з трудових спорів набувають чинності і підлягають виконанню відповідно до положень ЦПК України, з урахуванням положень Закону України «Про виконавче провадження»<sup>318</sup>, інших актів законодавства України. За змістом Закону України «Про виконавче провадження» (ст. 17) примусове виконання рішень здійснюється державною виконавчою службою на підставі виконавчих документів, визначених цим Законом. Відповідно до цього Закону підлягають виконанню державною виконавчою службою такі виконавчі документи: виконавчі листи, що видаються судами, і накази, у тому числі на підставі рішень третейського суду; ухвали, постанови судів у цивільних, адміністративних справах; посвідчення комісій по трудових спорах, що видаються на підставі відповідних рішень таких комісій; рішення інших органів державної влади, якщо їх виконання за законом покладено на державну виконавчу службу; рішення ЄСПЛ з урахуванням особливос-

<sup>317</sup>Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року. Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17.07.1997 р. № 475/97-ВР // Офіційний вісник України. – 1997. – № 29. – Стор. 11, код акту 2134/1997.

<sup>318</sup>Про виконавче провадження: Закон України 21 квітня 1999 року № 606-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 24. – Ст. 207.

у 1997 році<sup>317</sup>, ЄСПЛ є міжнародним органом, який за умов, визначених цією Конвенцією, може розглядати заяви, подані особами, які скаржаться на порушення своїх прав. Відповідно до статті 32 Конвенції юрисдикція ЄСПЛ поширюється на всі питання, які стосуються тлумачення та застосування Конвенції і протоколів до неї та які передаються на його розгляд відповідно до статей 33, 34 і 47 Конвенції. Відповідно, ЄСПЛ не виконує функції національного суду та не має повноважень скасовувати або змінювати рішення національних судів. ЄСПЛ також не може безпосередньо втручатися в діяльність органу влади, дія або бездіяльність якого спричинила порушення. ЄСПЛ не розглядає заяв, спрямованих проти приватних осіб чи громадських інституцій. Таким чином, відповідачем у такому спорі виступає Україна внаслідок порушення, як вважає позивач, органом владних повноважень прав, які захищає Конвенція.

Так, згідно зі змістом Конвенції, ЄСПЛ може прийняти до розгляду в тому числі і трудові спори, вирішити які усіма доступними національними засобами та інстанціями захисту порушених прав не вдалося (ст. 35). Зокрема, Конвенцією забороняється рабство та примусова праця (ст. 4), гарантуються свобода зібрань та об'єднань у профспілки (ст. 11), право на ефективний засіб юридичного захисту в національному органі (ст. 13), забороняються дискримінація (ст. 14) та зловживання правами (ст. 17).

Рішення судів з трудових спорів набувають чинності і підлягають виконанню відповідно до положень ЦПК України, з урахуванням положень Закону України «Про виконавче провадження»<sup>318</sup>, інших актів законодавства України. За змістом Закону України «Про виконавче провадження» (ст. 17) примусове виконання рішень здійснюється державною виконавчою службою на підставі виконавчих документів, визначених цим Законом. Відповідно до цього Закону підлягають виконанню державною виконавчою службою такі виконавчі документи: виконавчі листи, що видаються судами, і накази, у тому числі на підставі рішень третейського суду; ухвали, постанови судів у цивільних, адміністративних справах; посвідчення комісій по трудових спорах, що видаються на підставі відповідних рішень таких комісій; рішення інших органів державної влади, якщо їх виконання за законом покладено на державну виконавчу службу; рішення ЄСПЛ з урахуванням особливос-

<sup>317</sup>Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року. Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17.07.1997 р. № 475/97-ВР // Офіційний вісник України. – 1997. – № 29. – Стор. 11, код акту 2134/1997.

<sup>318</sup>Про виконавче провадження: Закон України 21 квітня 1999 року № 606-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 24. – Ст. 207.

тей, передбачених Законом України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини». При цьому за змістом ЦПК України (ст. 383) сторони виконавчого провадження мають право звернутися до суду із скаргою, якщо вважають, що рішенням, дією або бездіяльністю державного виконавця чи іншої посадової особи державної виконавчої служби під час виконання судового рішення, ухваленого відповідно до цього Кодексу, порушено їх права чи свободи.

#### 8.4. Вирішення колективного трудового спору

У трудовому праві специфічний погоджувально-примирний характер має процедура вирішення колективних трудових спорів. За своєю правовою суттю така процедура покликана: 1) сприяти максимально оперативному врегулюванню можливих непорозумінь у сфері праці, не допускаючи виникнення колективного трудового спору; 2) враховувати інтереси сторін колективного трудового спору; 3) залучати посередників до вирішення колективного трудового спору; 4) передбачати можливість, як виняток, застосовувати страйк.

На відміну від індивідуальних, колективні трудові спори законодавець класифікує на такі групи: а) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) з питань укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) з питань невиконання вимог трудового законодавства. Така класифікація колективних трудових спорів має важливе юридичне значення, оскільки впливає і віддзеркалює зміст повноважень основних примирних органів, зокрема, примирної комісії і трудового арбітражу.

Основними етапами врегулювання колективного трудового спору є наступні: 1) попередньо-підготовчий етап, у тому числі фіксація виникнення колективного трудового спору; 2) утворення відповідного примирного юрисдикційного органу та передача йому на розгляд колективного трудового спору; 3) розгляд та вирішення колективного трудового спору у примирному юрисдикційному органі; 4) виконання рішення примирного юрисдикційного органу; 5) звернення до НСПП; 6) проведення страйку.

Колективні трудові спори, які виникають з приводу встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці, виробничого побуту та укладення чи зміни колективного договору, угоди вирішуються примирною комісією, а у разі не врегулювання нею спору, можуть передаватися на вирішення трудового арбітражу. У свою чергу, вирішення колективних трудових спорів щодо виконання колективного

тей, передбачених Законом України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини». При цьому за змістом ЦПК України (ст. 383) сторони виконавчого провадження мають право звернутися до суду із скаргою, якщо вважають, що рішенням, дією або бездіяльністю державного виконавця чи іншої посадової особи державної виконавчої служби під час виконання судового рішення, ухваленого відповідно до цього Кодексу, порушено їх права чи свободи.

#### 8.4. Вирішення колективного трудового спору

У трудовому праві специфічний погоджувально-примирний характер має процедура вирішення колективних трудових спорів. За своєю правовою суттю така процедура покликана: 1) сприяти максимально оперативному врегулюванню можливих непорозумінь у сфері праці, не допускаючи виникнення колективного трудового спору; 2) враховувати інтереси сторін колективного трудового спору; 3) залучати посередників до вирішення колективного трудового спору; 4) передбачати можливість, як виняток, застосовувати страйк.

На відміну від індивідуальних, колективні трудові спори законодавець класифікує на такі групи: а) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) з питань укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) з питань невиконання вимог трудового законодавства. Така класифікація колективних трудових спорів має важливе юридичне значення, оскільки впливає і віддзеркалює зміст повноважень основних примирних органів, зокрема, примирної комісії і трудового арбітражу.

Основними етапами врегулювання колективного трудового спору є наступні: 1) попередньо-підготовчий етап, у тому числі фіксація виникнення колективного трудового спору; 2) утворення відповідного примирного юрисдикційного органу та передача йому на розгляд колективного трудового спору; 3) розгляд та вирішення колективного трудового спору у примирному юрисдикційному органі; 4) виконання рішення примирного юрисдикційного органу; 5) звернення до НСПП; 6) проведення страйку.

Колективні трудові спори, які виникають з приводу встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці, виробничого побуту та укладення чи зміни колективного договору, угоди вирішуються примирною комісією, а у разі не врегулювання нею спору, можуть передаватися на вирішення трудового арбітражу. У свою чергу, вирішення колективних трудових спорів щодо виконання колективного

договору, угоди або окремих їх положень та невиконання вимог законодавства про працю є предметом повноважень трудового арбітражу.

**Примирна комісія** – примирний юрисдикційний орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін. Вона утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін. Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно.

На час ведення переговорів і підготовки рішення примирної комісії її членам надається вільний від роботи час. У разі потреби примирна комісія: залучає до свого складу незалежного посередника; консультується із сторонами колективного трудового спору (конфлікту), центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими заінтересованими органами.

Слід вказати, що сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані надавати примирній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів.

Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузеву 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. З правової точки зору, це означає, що безпосередньо процедура виконання рішення визначається примирною комісією.

Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу.

До роботи примирної комісії може залучатися незалежний посередник, яким є визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення.

Подібна процедура врегулювання колективних трудових спорів характерна для трудового арбітражу<sup>319</sup>.

<sup>319</sup>Стадник М. Розгляд колективних трудових спорів трудовим арбітражем / М. Стадник // Право України. – 1991. – № 3. – С. 28.

договору, угоди або окремих їх положень та невиконання вимог законодавства про працю є предметом повноважень трудового арбітражу.

**Примирна комісія** – примирний юрисдикційний орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін. Вона утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін. Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно.

На час ведення переговорів і підготовки рішення примирної комісії її членам надається вільний від роботи час. У разі потреби примирна комісія: залучає до свого складу незалежного посередника; консультується із сторонами колективного трудового спору (конфлікту), центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими заінтересованими органами.

Слід вказати, що сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані надавати примирній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів.

Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузеву 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. З правової точки зору, це означає, що безпосередньо процедура виконання рішення визначається примирною комісією.

Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу.

До роботи примирної комісії може залучатися незалежний посередник, яким є визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення.

Подібна процедура врегулювання колективних трудових спорів характерна для трудового арбітражу<sup>319</sup>.

<sup>319</sup>Стадник М. Розгляд колективних трудових спорів трудовим арбітражем / М. Стадник // Право України. – 1991. – № 3. – С. 28.

На відміну від примирної комісії, **трудовий арбітраж** – примирний юрисдикційний орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту). Він утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника у триденний строк у разі: по-перше, неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту); по-друге, для вирішення колективного трудового спору (конфлікту), який вирішується виключно трудовим арбітражем.

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.

Колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби – представників інших заінтересованих органів та організацій. Сторони можуть надавати пояснення та докази, які обґрунтовуватимуть їх вимоги або спростовуватимуть вимоги сторони заявника.

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів. Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується усіма його членами. Члени трудового арбітражу не мають права розголошувати відомості, що є державною таємницею або іншою захищеною законом таємницею. Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися.

Слід відзначити, що сторони колективного трудового спору (конфлікту) після додержання передбаченої законом примирної процедури мають право звернутися по сприяння у вирішенні цього спору (конфлікту) до НСПП, яка розглядає всі матеріали і в десятиденний строк надсилає сторонам свої рекомендації. Якщо у вимогах найманих працівників чи профспілки містяться питання, вирішення яких відповідно до законодавства віднесено до компетенції центральних або місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, НСПП надсилає свої рекомендації разом з відповідними матеріалами керівникам цих органів, які повинні їх розглянути у семиденний строк і проінформувати про прийняті ними рішення сторони колективного трудового спору (конфлікту) та НСПП.

Рішення НСПП мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відпо-

На відміну від примирної комісії, **трудовий арбітраж** – примирний юрисдикційний орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту). Він утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника у триденний строк у разі: по-перше, неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту); по-друге, для вирішення колективного трудового спору (конфлікту), який вирішується виключно трудовим арбітражем.

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.

Колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби – представників інших заінтересованих органів та організацій. Сторони можуть надавати пояснення та докази, які обґрунтовуватимуть їх вимоги або спростовуватимуть вимоги сторони заявника.

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів. Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується усіма його членами. Члени трудового арбітражу не мають права розголошувати відомості, що є державною таємницею або іншою захищеною законом таємницею. Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися.

Слід відзначити, що сторони колективного трудового спору (конфлікту) після додержання передбаченої законом примирної процедури мають право звернутися по сприяння у вирішенні цього спору (конфлікту) до НСПП, яка розглядає всі матеріали і в десятиденний строк надсилає сторонам свої рекомендації. Якщо у вимогах найманих працівників чи профспілки містяться питання, вирішення яких відповідно до законодавства віднесено до компетенції центральних або місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, НСПП надсилає свої рекомендації разом з відповідними матеріалами керівникам цих органів, які повинні їх розглянути у семиденний строк і проінформувати про прийняті ними рішення сторони колективного трудового спору (конфлікту) та НСПП.

Рішення НСПП мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відпо-



відними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

Варто наголосити на тому, що до компетенції НСПП належить: 1) визначення відповідності критеріям репрезентативності профспілок та організацій роботодавців; 2) визначення відповідності критеріям репрезентативності профспілок та організацій роботодавців; 3) запобігання виникненню колективних трудових спорів; 4) здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів); 5) аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення; 6) підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); формування списків арбітрів та посередників; 7) перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту); 8) посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту); 9) залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування.

НСПП 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. Національна служба посередництва і примирення та її відділення за результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності і підтвердження репрезентативності приймають відповідні рішення згідно із Законом України «Про соціальний діалог в Україні» і ведуть реєстр суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців. Крім того, НСПП на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) пропонує кандидатури незалежних посередників, членів трудового арбітражу, координує роботу трудового арбітражу, направляє своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів. Також представники НСПП можуть брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях.

### 8.5. Порядок проведення страйку

Одним із крайніх способів врегулювання колективного трудового спору є проведення страйку<sup>320</sup>.

<sup>320</sup>Швець Н. М. Право на страйк та механізм його реалізації: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / Н. М. Швець. – Х., 2008. – С. 7–9.

відними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

Варто наголосити на тому, що до компетенції НСПП належить: 1) визначення відповідності критеріям репрезентативності профспілок та організацій роботодавців; 2) визначення відповідності критеріям репрезентативності профспілок та організацій роботодавців; 3) запобігання виникненню колективних трудових спорів; 4) здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів); 5) аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення; 6) підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); формування списків арбітрів та посередників; 7) перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту); 8) посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту); 9) залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування.

НСПП 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. Національна служба посередництва і примирення та її відділення за результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності і підтвердження репрезентативності приймають відповідні рішення згідно із Законом України «Про соціальний діалог в Україні» і ведуть реєстр суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців. Крім того, НСПП на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) пропонує кандидатури незалежних посередників, членів трудового арбітражу, координує роботу трудового арбітражу, направляє своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів. Також представники НСПП можуть брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях.

### 8.5. Порядок проведення страйку

Одним із крайніх способів врегулювання колективного трудового спору є проведення страйку<sup>320</sup>.

<sup>320</sup>Швець Н. М. Право на страйк та механізм його реалізації: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / Н. М. Швець. – Х., 2008. – С. 7–9.

Відповідно до Конституції України (ст. 44) ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Заборона страйку можлива лише на підставі закону. Ці конституційно-правові приписи є основними засадничими положеннями щодо порядку реалізації працівниками права на страйк та процедури його проведення.

Відповідно до положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» **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). З правової точки зору, таке визначення дає підстави характеризувати страйк як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу.

Певні особливості має процедура ініціювання страйку. Насамперед, варто вказати, що страйк може бути розпочато: 1) якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту); 2) роботодавець (представник) ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Можна виділити основні ознаки страйку: а) має виключний характер застосування; б) проведення потребує дотримання встановленої законом процедури, у тому числі обмежень; в) передбачає припинення виконання працівниками обов'язків за трудовим договором; г) має виключно строковий характер (проводиться протягом певного терміну); г) участь у страйку є добровільною; д) спрямований на захист інтересів працівників; е) не тягне обмеження трудових прав працівників.

Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації працівників, уповноваженої представляти інтереси 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.

Відповідно до Конституції України (ст. 44) ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Заборона страйку можлива лише на підставі закону. Ці конституційно-правові приписи є основними засадничими положеннями щодо порядку реалізації працівниками права на страйк та процедури його проведення.

Відповідно до положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» **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). З правової точки зору, таке визначення дає підстави характеризувати страйк як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу.

Певні особливості має процедура ініціювання страйку. Насамперед, варто вказати, що страйк може бути розпочато: 1) якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту); 2) роботодавець (представник) ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Можна виділити основні ознаки страйку: а) має виключний характер застосування; б) проведення потребує дотримання встановленої законом процедури, у тому числі обмежень; в) передбачає припинення виконання працівниками обов'язків за трудовим договором; г) має виключно строковий характер (проводиться протягом певного терміну); г) участь у страйку є добровільною; д) спрямований на захист інтересів працівників; е) не тягне обмеження трудових прав працівників.

Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації працівників, уповноваженої представляти інтереси 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 не оголошення 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. При цьому працівники підприємств галузі чи адміністративно-територіальних одиниць самостійно приймають рішення про оголошення чи не оголошення страйку на своєму підприємстві.

Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за п'ятнадцять днів. У свою чергу, роботодавець (представник) зобов'язаний у найкоротший строк попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства, установи, організації щодо рішення працівників про оголошення страйку. Місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначається органом (особою), що керує страйком, за погодженням із роботодавцем (представником).

У разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства орган (особа), який очолює страйк, повинен повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше ніж за три дні.

Основною формою проведення страйку є припинення роботи. Законодавець пояснює це поняття як невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків. У той самий час залишаються невизначеними інші форми протесту, зокрема вихід на роботу та виконання своїх обов'язків, але не в повному обсязі. Слід погодитися з думкою В. В. Лазора, що доцільно було б виділити як окремі правові категорії повний страйк, який відповідає чинному легальному поняттю страйку, а також частковий страйк. Повне припинення роботи кардинально відрізняється за своїми наслідками від часткового її невиконання. Обґрунтованим також буде встановлення спрощеної процедури для проведення часткового страйку, зокрема скорочення строків попередніх процедур, що передуватимуть такому страйку<sup>321</sup>.

Страйк на підприємстві очолює орган (особа), що визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку. Галузевий чи територіальний страйк

<sup>321</sup>Лазор В. В. Право на забастовку как составной элемент современного трудового права / В. В. Лазор // Право і безпека. – 2006. – № 1. – Т. 5. – С. 124.

<sup>321</sup>Швець Н. М. Право на страйк та механізм його реалізації: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / Н. М. Швець. – Х., 2008. – С. 7–9.

Рекомендації щодо оголошення чи не оголошення 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. При цьому працівники підприємств галузі чи адміністративно-територіальних одиниць самостійно приймають рішення про оголошення чи не оголошення страйку на своєму підприємстві.

Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за п'ятнадцять днів. У свою чергу, роботодавець (представник) зобов'язаний у найкоротший строк попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства, установи, організації щодо рішення працівників про оголошення страйку. Місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначається органом (особою), що керує страйком, за погодженням із роботодавцем (представником).

У разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства орган (особа), який очолює страйк, повинен повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше ніж за три дні.

Основною формою проведення страйку є припинення роботи. Законодавець пояснює це поняття як невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків. У той самий час залишаються невизначеними інші форми протесту, зокрема вихід на роботу та виконання своїх обов'язків, але не в повному обсязі. Слід погодитися з думкою В. В. Лазора, що доцільно було б виділити як окремі правові категорії повний страйк, який відповідає чинному легальному поняттю страйку, а також частковий страйк. Повне припинення роботи кардинально відрізняється за своїми наслідками від часткового її невиконання. Обґрунтованим також буде встановлення спрощеної процедури для проведення часткового страйку, зокрема скорочення строків попередніх процедур, що передуватимуть такому страйку<sup>321</sup>.

Страйк на підприємстві очолює орган (особа), що визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку. Галузевий чи територіальний страйк

<sup>321</sup>Лазор В. В. Право на забастовку как составной элемент современного трудового права / В. В. Лазор // Право і безпека. – 2006. – № 1. – Т. 5. – С. 124.

<sup>321</sup>Швець Н. М. Право на страйк та механізм його реалізації: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / Н. М. Швець. – Х., 2008. – С. 7–9.

очолоє (координує) орган (особа), визначений конференцією, зборами, пленумом чи іншим виборним органом представників найманих працівників, профспілкових чи інших організацій працівників, уповноважених представляти відповідні трудові колективи. Орган (особа), що очолює страйк, діє під час страйку в межах прав, передбачених законом, інформує працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту). При цьому повноваження органу (особи) як керівника страйку припиняються, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективного трудового спору (конфлікту), а також у разі прийняття рішення про відміну або про припинення страйку.

Під час страйку сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості. Угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) підписується керівником або іншим повноважним представником органу, що очолює страйк, і власником або уповноваженим ним органом (представником). Контроль за виконанням умов цієї угоди здійснюється сторонами колективного трудового спору (конфлікту) або уповноваженими ними органами (особами).

Слід вказати, що проведення страйку передбачає покладення на роботодавця, місцеві органи влади та організаторів страйку обов'язку вжити необхідних заходів до забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу.

Принагідно підкреслити, що участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Одним з найважливіших аспектів, пов'язаних зі страйком, є визнання його незаконним. Підстави визнання страйку незаконним передбачені законом. До них відносяться наступні: а) оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини; б) оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами положень законодавства; в) розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог закону, які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур. Якщо проаналізувати їх, то можна поділити на такі групи: 1) пов'язані з предметом страйку. Так, незаконними в Україні визнаються страйки, оголошені з вимогами

очолоє (координує) орган (особа), визначений конференцією, зборами, пленумом чи іншим виборним органом представників найманих працівників, профспілкових чи інших організацій працівників, уповноважених представляти відповідні трудові колективи. Орган (особа), що очолює страйк, діє під час страйку в межах прав, передбачених законом, інформує працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту). При цьому повноваження органу (особи) як керівника страйку припиняються, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективного трудового спору (конфлікту), а також у разі прийняття рішення про відміну або про припинення страйку.

Під час страйку сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості. Угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) підписується керівником або іншим повноважним представником органу, що очолює страйк, і власником або уповноваженим ним органом (представником). Контроль за виконанням умов цієї угоди здійснюється сторонами колективного трудового спору (конфлікту) або уповноваженими ними органами (особами).

Слід вказати, що проведення страйку передбачає покладення на роботодавця, місцеві органи влади та організаторів страйку обов'язку вжити необхідних заходів до забезпечення під час страйку життєздатності підприємства, збереження майна, додержання законності та громадського порядку, недопущення загрози життю і здоров'ю людей, навколишньому природному середовищу.

Принагідно підкреслити, що участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Одним з найважливіших аспектів, пов'язаних зі страйком, є визнання його незаконним. Підстави визнання страйку незаконним передбачені законом. До них відносяться наступні: а) оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини; б) оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами положень законодавства; в) розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог закону, які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур. Якщо проаналізувати їх, то можна поділити на такі групи: 1) пов'язані з предметом страйку. Так, незаконними в Україні визнаються страйки, оголошені з вимогами

про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини. Страйк може бути застосований лише для вирішення колективного трудового спору щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди, виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю; 2) пов'язані з обмеженнями щодо проведення страйку. Конституція України передбачає, що порядок здійснення права на страйк встановлюється з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. З огляду на це, законодавець встановив заборону на проведення страйку за певних умов (умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків, а також в умовах воєнного чи надзвичайного стану) та для певної категорії працівників (працівників органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку, крім технічного та обслуговуючого персоналу); 3) підстави, пов'язані з порушенням процедури проведення страйку. До них відносяться страйки, оголошені з порушенням формування вимог працівників, до моменту виникнення колективного трудового спору, під час здійснення примирних процедур, з порушенням порядку прийняття рішення тощо, передбачені Законом. На практиці більшість страйків, що були визнані незаконними, були проведені з порушенням процедури.

Визнання страйку незаконним тягне за собою юридичні наслідки. Так, не вирішеним залишається питання щодо розв'язання трудового конфлікту. Закон не регламентує можливі заходи подальшого вирішення спору. Видається, що єдиною можливою формою залишається звернення до суду за захистом прав та інтересів. Також організація страйку, визнаного судом незаконним, є порушенням трудової дисципліни, що означає, що працівники можуть бути звільнені з роботи. Збитки, заподіяні таким страйком власникові або уповноваженому ним органу, повинні бути відшкодовані органом, уповноваженим працівниками для проведення страйку.

Заява роботодавця про визнання страйку незаконним розглядається у судовому порядку. Справа щодо цієї заяви повинна бути розглянута судом, включаючи строки підготовки справи до судового розгляду, не пізніш як у семиденний строк.

У рішенні про визнання страйку незаконним суд зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошено-

про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини. Страйк може бути застосований лише для вирішення колективного трудового спору щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди, виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю; 2) пов'язані з обмеженнями щодо проведення страйку. Конституція України передбачає, що порядок здійснення права на страйк встановлюється з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. З огляду на це, законодавець встановив заборону на проведення страйку за певних умов (умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків, а також в умовах воєнного чи надзвичайного стану) та для певної категорії працівників (працівників органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку, крім технічного та обслуговуючого персоналу); 3) підстави, пов'язані з порушенням процедури проведення страйку. До них відносяться страйки, оголошені з порушенням формування вимог працівників, до моменту виникнення колективного трудового спору, під час здійснення примирних процедур, з порушенням порядку прийняття рішення тощо, передбачені Законом. На практиці більшість страйків, що були визнані незаконними, були проведені з порушенням процедури.

Визнання страйку незаконним тягне за собою юридичні наслідки. Так, не вирішеним залишається питання щодо розв'язання трудового конфлікту. Закон не регламентує можливі заходи подальшого вирішення спору. Видається, що єдиною можливою формою залишається звернення до суду за захистом прав та інтересів. Також організація страйку, визнаного судом незаконним, є порушенням трудової дисципліни, що означає, що працівники можуть бути звільнені з роботи. Збитки, заподіяні таким страйком власникові або уповноваженому ним органу, повинні бути відшкодовані органом, уповноваженим працівниками для проведення страйку.

Заява роботодавця про визнання страйку незаконним розглядається у судовому порядку. Справа щодо цієї заяви повинна бути розглянута судом, включаючи строки підготовки справи до судового розгляду, не пізніш як у семиденний строк.

У рішенні про визнання страйку незаконним суд зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошено-

го страйку, а працівників – розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органів (особі), що очолює страйк.

Чинне законодавство України передбачає ряд випадків, коли проведення страйку заборонено. Так, забороняється проведення страйку: 1) за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків; 2) працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку; 3) у разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця, а подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України; 4) у разі оголошення воєнного стану до моменту його відміни.

За наявності вищезазначених обставин, а також коли рекомендації НСПП щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, вона має право звернутися із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) до суду.

Організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни. Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується. Час участі працівника у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу.

#### Контрольні запитання до цього розділу:

1. Що таке трудовий спір?
2. Який порядок звернення до КТС?
3. Який порядок звернення працівника до суду?
4. Яка процедура вирішення трудового спору трудовим арбітражем?
5. Які умови визнання страйку незаконним?

#### Перелік додаткової літератури до цього розділу:

1. Дашутін І. В. Судовий захист як форма захисту трудових прав громадян / І. В. Дашутін // Наше право. – 2006. – № 3 (ч. 1) . – С. 77–81.
2. Лазор В. В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер / В. В. Лазор // Право України. – 2002. – № 7. – С. 90–95.
3. Лазор В. В. Право на забастовку как составной элемент современного трудового права / В. В. Лазор // Право і безпека. – 2006. – № 1. – Т. 5. – С. 122–124.

го страйку, а працівників – розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органів (особі), що очолює страйк.

Чинне законодавство України передбачає ряд випадків, коли проведення страйку заборонено. Так, забороняється проведення страйку: 1) за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків; 2) працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку; 3) у разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця, а подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України; 4) у разі оголошення воєнного стану до моменту його відміни.

За наявності вищезазначених обставин, а також коли рекомендації НСПП щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, вона має право звернутися із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) до суду.

Організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни. Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується. Час участі працівника у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу.

#### Контрольні запитання до цього розділу:

1. Що таке трудовий спір?
2. Який порядок звернення до КТС?
3. Який порядок звернення працівника до суду?
4. Яка процедура вирішення трудового спору трудовим арбітражем?
5. Які умови визнання страйку незаконним?

#### Перелік додаткової літератури до цього розділу:

1. Дашутін І. В. Судовий захист як форма захисту трудових прав громадян / І. В. Дашутін // Наше право. – 2006. – № 3 (ч. 1) . – С. 77–81.
2. Лазор В. В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер / В. В. Лазор // Право України. – 2002. – № 7. – С. 90–95.
3. Лазор В. В. Право на забастовку как составной элемент современного трудового права / В. В. Лазор // Право і безпека. – 2006. – № 1. – Т. 5. – С. 122–124.

4. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі. монографія / В. В. Лазор. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – 352 с.

5. Лазор В. В. Судове вирішення індивідуальних трудових спорів: шляхи вдосконалення / В. В. Лазор // Право України. – 2003. – № 7. – С. 53–55.

6. Лозовой С. В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах / С. В. Лозовой // Південноукраїнський правничий часопис. – 2009. – № 1. – С. 6–10.

7. Швець Н. Порядок проведення страйку: спірні питання / Н. Швець // Підпр-во, госп-во і право. – 2007. – № 5. – С. 96–99.

8. Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папієвим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

#### **Перелік основних нормативно-правових актів до цього розділу:**

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради 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 № 322-VIII (в редакції за станом на 01.06.2016 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

3. Цивільний кодекс України. – Офіційне видання. – К.: Атіка, 2003. – 416 с.

4. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–41, 42. – Ст. 492.

5. Кодекс адміністративного судочинства України // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 35–36, 37. – Ст. 446.

6. 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.

7. Про виконавче провадження: Закон України від 21 квітня 1999 року № 606-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 24. – Ст. 207.

8. Про доступ до судових рішень: Закон України від 22 грудня 2005 року № 3262-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 15. – Ст. 128.

9. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 7 липня 2010 року № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 41–45. – Ст. 529.

4. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі. монографія / В. В. Лазор. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – 352 с.

5. Лазор В. В. Судове вирішення індивідуальних трудових спорів: шляхи вдосконалення / В. В. Лазор // Право України. – 2003. – № 7. – С. 53–55.

6. Лозовой С. В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах / С. В. Лозовой // Південноукраїнський правничий часопис. – 2009. – № 1. – С. 6–10.

7. Швець Н. Порядок проведення страйку: спірні питання / Н. Швець // Підпр-во, госп-во і право. – 2007. – № 5. – С. 96–99.

8. Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В.Б., Денісовою Л.Л., Папієвим М.М., Кубівим С.І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

#### **Перелік основних нормативно-правових актів до цього розділу:**

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради 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 № 322-VIII (в редакції за станом на 01.06.2016 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

3. Цивільний кодекс України. – Офіційне видання. – К.: Атіка, 2003. – 416 с.

4. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–41, 42. – Ст. 492.

5. Кодекс адміністративного судочинства України // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 35–36, 37. – Ст. 446.

6. 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.

7. Про виконавче провадження: Закон України від 21 квітня 1999 року № 606-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 24. – Ст. 207.

8. Про доступ до судових рішень: Закон України від 22 грудня 2005 року № 3262-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 15. – Ст. 128.

9. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 7 липня 2010 року № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 41–45. – Ст. 529.

10. Про судовий збір: Закон України від 8 липня 2011 року № 3674-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 14. – Ст. 87.
11. Про гарантії держави щодо виконання судових рішень: Закон України від 5 червня 2012 року № 4901-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 17. – Ст. 158.
12. Про реабілітацію осіб на виконання рішень Європейського суду з прав людини: Закон України від 28 лютого 2014 року № 839-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 12. – Ст. 194.
13. Про відновлення довіри до судової влади в Україні: Закон України від 8 квітня 2014 року № 1188-VII // Голос України. – 2014. – 10 квітня. – №№ 70–71.
14. Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 12 лютого 2015 року № 192-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 15–20. – Ст. 132.

10. Про судовий збір: Закон України від 8 липня 2011 року № 3674-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 14. – Ст. 87.
11. Про гарантії держави щодо виконання судових рішень: Закон України від 5 червня 2012 року № 4901-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 17. – Ст. 158.
12. Про реабілітацію осіб на виконання рішень Європейського суду з прав людини: Закон України від 28 лютого 2014 року № 839-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 12. – Ст. 194.
13. Про відновлення довіри до судової влади в Україні: Закон України від 8 квітня 2014 року № 1188-VII // Голос України. – 2014. – 10 квітня. – №№ 70–71.
14. Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 12 лютого 2015 року № 192-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 15–20. – Ст. 132.



**Перелік основних  
нормативно-правових актів  
та навчально-методичної літератури  
до навчальної дисципліни  
«Трудове право України»**

---

**I. ОСНОВНІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ ДО НАВЧАЛЬНОЇ  
ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ»**

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254/96 // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики № 117//Офіційний вісник України. – 2015. – №80. – Ст. 2060.
3. Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються № 131 // Електронний ресурс: Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_149/card6#Public](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_149/card6#Public).
4. Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135// Електронний ресурс: Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_186/card6#Public](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_186/card6#Public).
5. Конвенція про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 5. – Ст. 187.
6. Конвенція про адміністрацію праці: роль, функції та організація № 150 // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 24. – Ст. 1054.
7. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 // Електронний ресурс: Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010/card6#Public](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_010/card6#Public)
8. Конвенція про служби гігієни праці № 161 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 47. – Ст. 1946.
9. Конвенція про про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 173 // Електронний ресурс: Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_286](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_286).
10. Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 27.06.2014 р. // Офіційний вісник України. – 2014. – № 75. – Ст. 83.
11. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 – Ст. 375.
12. Кодекс України про адміністративні правопорушення // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – Додаток № 51 – Ст. 1122.

**Перелік основних  
нормативно-правових актів  
та навчально-методичної літератури  
до навчальної дисципліни  
«Трудове право України»**

---

**I. ОСНОВНІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ ДО НАВЧАЛЬНОЇ  
ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ»**

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254/96 // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики № 117//Офіційний вісник України. – 2015. – №80. – Ст. 2060.
3. Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються № 131 // Електронний ресурс: Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_149/card6#Public](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_149/card6#Public).
4. Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135// Електронний ресурс: Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_186/card6#Public](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_186/card6#Public).
5. Конвенція про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 5. – Ст. 187.
6. Конвенція про адміністрацію праці: роль, функції та організація № 150 // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 24. – Ст. 1054.
7. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 // Електронний ресурс: Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010/card6#Public](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_010/card6#Public)
8. Конвенція про служби гігієни праці № 161 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 47. – Ст. 1946.
9. Конвенція про про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 173 // Електронний ресурс: Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_286](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_286).
10. Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 27.06.2014 р. // Офіційний вісник України. – 2014. – № 75. – Ст. 83.
11. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 – Ст. 375.
12. Кодекс України про адміністративні правопорушення // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – Додаток № 51 – Ст. 1122.

13. Господарський кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18–22. – Ст. 144.
14. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №№ 40–44. – Ст. 356.
15. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40-42. – Ст. 492.
16. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 6 липня 2005 року № 2747-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 33-37. – Ст. 446.
17. Кримінальний кодекс України: Закон України від 5 квітня 2001 року № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25-26. – Ст. 131.
18. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13 квітня 2012 року № 4651-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 9–13. – Ст. 88.
19. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 року № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 23. – Ст. 121.
20. Про статус і соціальний захист осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28 лютого 1991 року № 796-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 16. – Ст. 200.
21. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.
22. Про освіту: Закон України від 23 травня 1991 року № 1060-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 34. – Ст. 451.
23. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 року № 2232-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – Ст. 385.
24. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-12 // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
25. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21 жовтня 1993 року № 3543-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 44. – Ст. 416.
26. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
27. Про пожежну безпеку: Закон України від 17 грудня 1993 року № 3745-12 // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 5. – Ст. 21.

13. Господарський кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18–22. – Ст. 144.
14. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №№ 40–44. – Ст. 356.
15. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40-42. – Ст. 492.
16. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 6 липня 2005 року № 2747-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 33-37. – Ст. 446.
17. Кримінальний кодекс України: Закон України від 5 квітня 2001 року № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25-26. – Ст. 131.
18. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13 квітня 2012 року № 4651-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 9–13. – Ст. 88.
19. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 року № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 23. – Ст. 121.
20. Про статус і соціальний захист осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28 лютого 1991 року № 796-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 16. – Ст. 200.
21. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.
22. Про освіту: Закон України від 23 травня 1991 року № 1060-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 34. – Ст. 451.
23. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 року № 2232-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – Ст. 385.
24. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-12 // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
25. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21 жовтня 1993 року № 3543-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 44. – Ст. 416.
26. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
27. Про пожежну безпеку: Закон України від 17 грудня 1993 року № 3745-12 // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 5. – Ст. 21.

28. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України від 24 лютого 1994 року № 4004-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 27. – Ст. 218.

29. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

30. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей. Закон України від 6 червня 1995 р. № 217/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.

31. Про Конституційний Суд України: Закон України від 16 жовтня 1996 року № 422/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 49. – Ст. 272.

32. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 5. – Ст. 2.

33. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 24. – Ст. 170.

34. Про сільськогосподарську кооперацію: Закон України від 17 липня 1997 року № 469/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 39. – Ст. 261.

35. Про професійно-технічну освіту: Закон України від 10 лютого 1998 року № 103/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 32. – Ст. 215.

36. 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.

37. Про загальну середню освіту: Закон України від 13 травня 1999 року № 651-ХІV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 28. – Ст. 230.

38. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15 липня 1999 року № 966-ХІV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 38. – Ст. 348.

39. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-ХІV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

40. Про організації роботодавців: Закон України від 24 травня 2001 року № 2436-ІІІ // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 32. – Ст. 171.

41. Про дошкільну освіту: Закон України від 11 липня 2001 року № 2628-ІІІ // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 49. – Ст. 259.

28. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України від 24 лютого 1994 року № 4004-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 27. – Ст. 218.

29. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

30. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей. Закон України від 6 червня 1995 р. № 217/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.

31. Про Конституційний Суд України: Закон України від 16 жовтня 1996 року № 422/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 49. – Ст. 272.

32. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 5. – Ст. 2.

33. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 24. – Ст. 170.

34. Про сільськогосподарську кооперацію: Закон України від 17 липня 1997 року № 469/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 39. – Ст. 261.

35. Про професійно-технічну освіту: Закон України від 10 лютого 1998 року № 103/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 32. – Ст. 215.

36. 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.

37. Про загальну середню освіту: Закон України від 13 травня 1999 року № 651-ХІV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 28. – Ст. 230.

38. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15 липня 1999 року № 966-ХІV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 38. – Ст. 348.

39. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-ХІV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

40. Про організації роботодавців: Закон України від 24 травня 2001 року № 2436-ІІІ // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 32. – Ст. 171.

41. Про дошкільну освіту: Закон України від 11 липня 2001 року № 2628-ІІІ // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 49. – Ст. 259.

42. Про охорону праці: Закон України від 21 листопада 2002 року № 229-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 2. – Ст. 10.

43. Про міжнародні договори України: Закон України від 29 червня 2004 року № 1906-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 50. – Ст. 540.

44. Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю: Закон України від 4 листопада 2004 року № 2150-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 2. – Ст. 40.

45. Про доступ до судових рішень: Закон України від 22 грудня 2005 року № 3262-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 15. – Ст. 128.

46. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон України від 22 лютого 2006 року № 3460-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.

47. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 21 грудня 2006 року № 514-V // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 11. – Ст. 94.

48. Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 7 квітня 2011 року № 3206-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 40. – Ст. 404.

49. Про державну службу: Закон України від 17 листопада 2011 року № 4050-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 26. – Ст. 273.

50. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 року № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – Ст. 462.

51. Про громадські об'єднання: Закон України від 22 березня 2012 року № 4572-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 1. – Ст. 1.

52. Про гарантії держави щодо виконання судових рішень: Закон України від 5 червня 2012 року № 4901-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 17. – Ст. 158.

53. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 5 липня 2012 року № 5076-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 27. – Ст. 282.

54. Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки: Закон України від 4 квітня 2013 року № 178-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 10. – Ст. 112.

42. Про охорону праці: Закон України від 21 листопада 2002 року № 229-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 2. – Ст. 10.

43. Про міжнародні договори України: Закон України від 29 червня 2004 року № 1906-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 50. – Ст. 540.

44. Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю: Закон України від 4 листопада 2004 року № 2150-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 2. – Ст. 40.

45. Про доступ до судових рішень: Закон України від 22 грудня 2005 року № 3262-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 15. – Ст. 128.

46. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон України від 22 лютого 2006 року № 3460-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.

47. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 21 грудня 2006 року № 514-V // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 11. – Ст. 94.

48. Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 7 квітня 2011 року № 3206-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 40. – Ст. 404.

49. Про державну службу: Закон України від 17 листопада 2011 року № 4050-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 26. – Ст. 273.

50. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 року № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – Ст. 462.

51. Про громадські об'єднання: Закон України від 22 березня 2012 року № 4572-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 1. – Ст. 1.

52. Про гарантії держави щодо виконання судових рішень: Закон України від 5 червня 2012 року № 4901-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 17. – Ст. 158.

53. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 5 липня 2012 року № 5076-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 27. – Ст. 282.

54. Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки: Закон України від 4 квітня 2013 року № 178-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 10. – Ст. 112.

55. Про реабілітацію осіб на виконання рішень Європейського суду з прав людини: Закон України від 28 лютого 2014 року № 839-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 12. – Ст. 194.

56. Про відновлення довіри до судової влади в Україні: Закон України від 8 квітня 2014 року № 1188-VII // Голос України. – 2014. – 10 квітня. – №№ 70–71.

57. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів: Закон України від 13 травня 2014 року № 1255-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 27. – Ст. 912.

58. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення оборонно-мобілізаційних питань під час проведення мобілізації: Закон України від 20 травня 2014 року № 1275-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 29. – Ст. 942.

59. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37–38. – Ст. 2004.

60. Про очищення влади: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1682-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 44. – Ст. 2041.

61. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.

62. Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII // Урядовий кур'єр. – 2014. – 14 листопада. – № 212.

63. Про Державний бюджет на 2015 рік: Закон України від 28 грудня 2014 року № 80-VIII // Голос України. – 2014. – 31 грудня. – № 254.

64. Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 12 лютого 2015 року № 192-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 15–20. – Ст. 132.

65. Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40–41. – Ст. 379.

66. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики № 117: Закон України від 16 вересня 2015 року № 692-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 46. – Ст. 419.

67. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 55 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 23. – Ст. 233.

68. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 5 листопада 2015 року № 761-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 49–50. – Ст. 463.

55. Про реабілітацію осіб на виконання рішень Європейського суду з прав людини: Закон України від 28 лютого 2014 року № 839-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 12. – Ст. 194.

56. Про відновлення довіри до судової влади в Україні: Закон України від 8 квітня 2014 року № 1188-VII // Голос України. – 2014. – 10 квітня. – №№ 70–71.

57. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів: Закон України від 13 травня 2014 року № 1255-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 27. – Ст. 912.

58. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення оборонно-мобілізаційних питань під час проведення мобілізації: Закон України від 20 травня 2014 року № 1275-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 29. – Ст. 942.

59. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37–38. – Ст. 2004.

60. Про очищення влади: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1682-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 44. – Ст. 2041.

61. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.

62. Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII // Урядовий кур'єр. – 2014. – 14 листопада. – № 212.

63. Про Державний бюджет на 2015 рік: Закон України від 28 грудня 2014 року № 80-VIII // Голос України. – 2014. – 31 грудня. – № 254.

64. Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 12 лютого 2015 року № 192-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 15–20. – Ст. 132.

65. Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40–41. – Ст. 379.

66. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики № 117: Закон України від 16 вересня 2015 року № 692-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 46. – Ст. 419.

67. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 55 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 23. – Ст. 233.

68. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 5 листопада 2015 року № 761-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 49–50. – Ст. 463.

69. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26 листопада 2015 року № 848-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 3. – Ст. 25.

70. Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2015 рік»: Закон України від 17 вересня 2015 р. № 704- VIII // Голос України. – 2015. – № 174.

71. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.

72. Про Державний бюджет на 2016 рік: Закон України від 25 грудня 2015 року № 928-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 5. – Ст. 54.

73. Про Концепцію подальшого реформування оплати праці в Україні: Указ Президента України від 25 грудня 2000 року № 1375/2000 // Урядовий кур'єр. – 2001. – 11 січня. – № 4.

74. Про Положення про Міністерство соціальної політики України: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 389/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 21 квітня. – № 73.

75. Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 386/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 19 квітня. – № 71.

76. Про Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 408/2011 // Офіційний вісник Президента України. – 2011. – № 10. – Стор. 61. – Ст. 561.

77. Про Положення про Державну інспекцію ядерного регулювання України: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 403/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 27 квітня. – № 76.

78. Про Положення про Державну санітарно-епідеміологічну службу України: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 400/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 21 квітня. – № 73.

79. Деякі питання Державної служби України з надзвичайних ситуацій: Указ Президента України від 16.01.2013 р. № 20/2013 // Урядовий кур'єр. – 2013. – 22 січня. – № 13.

80. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170 // Зібрання законодавства України. – 1994. – Т. 9.

81. Про встановлення письмової форми трудових договорів з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею: Постанова Кабінету Міністрів України від 16 листопада 1994 року № 779 // Зібрання законодавства України. – 1994. – Т. 10.

69. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26 листопада 2015 року № 848-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 3. – Ст. 25.

70. Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2015 рік»: Закон України від 17 вересня 2015 р. № 704- VIII // Голос України. – 2015. – № 174.

71. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.

72. Про Державний бюджет на 2016 рік: Закон України від 25 грудня 2015 року № 928-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 5. – Ст. 54.

73. Про Концепцію подальшого реформування оплати праці в Україні: Указ Президента України від 25 грудня 2000 року № 1375/2000 // Урядовий кур'єр. – 2001. – 11 січня. – № 4.

74. Про Положення про Міністерство соціальної політики України: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 389/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 21 квітня. – № 73.

75. Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 386/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 19 квітня. – № 71.

76. Про Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 408/2011 // Офіційний вісник Президента України. – 2011. – № 10. – Стор. 61. – Ст. 561.

77. Про Положення про Державну інспекцію ядерного регулювання України: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 403/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 27 квітня. – № 76.

78. Про Положення про Державну санітарно-епідеміологічну службу України: Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 400/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 21 квітня. – № 73.

79. Деякі питання Державної служби України з надзвичайних ситуацій: Указ Президента України від 16.01.2013 р. № 20/2013 // Урядовий кур'єр. – 2013. – 22 січня. – № 13.

80. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170 // Зібрання законодавства України. – 1994. – Т. 9.

81. Про встановлення письмової форми трудових договорів з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею: Постанова Кабінету Міністрів України від 16 листопада 1994 року № 779 // Зібрання законодавства України. – 1994. – Т. 10.

82. Про затвердження Порядку 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 та науковим працівникам: Постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року № 346 // Офіційний вісник України – 1997. – № 16. – Стор. 73.

83. Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року № 1290 // Офіційний вісник України – 1997. – № 48. – Стор. 22.

84. Про затвердження Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 року № 294 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 12. – Стор. 42.

85. 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 р. № 1298 // Урядовий кур'єр. – 2002. – 11 вересня.

86. Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів: Постанова Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 року № 268 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 10. – Стор. 245.

87. Про затвердження Положення про Державний комітет з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду: Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2006 року № 1640 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 47. – Стор. 62.

88. Про стан фінансово-бюджетної дисципліни, заходи щодо посилення боротьби з корупцією та контролю за використанням державного майна і фінансових ресурсів: Постанова Кабінету Міністрів України від 29 листопада 2006 року № 1637 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 49. – Стор. 53.

89. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних: Постанова Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2007 року № 219 // Урядовий кур'єр. – 2007. – 7 березня.

90. Про затвердження типових положень про головне управління праці та соціального захисту населення обласної, Київської міської державної адміністрації і управління праці та соціального захисту населення Севастопольської міської державної адміністрації і про управління праці та соці-

82. Про затвердження Порядку 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 та науковим працівникам: Постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року № 346 // Офіційний вісник України – 1997. – № 16. – Стор. 73.

83. Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року № 1290 // Офіційний вісник України – 1997. – № 48. – Стор. 22.

84. Про затвердження Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 року № 294 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 12. – Стор. 42.

85. 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 р. № 1298 // Урядовий кур'єр. – 2002. – 11 вересня.

86. Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів: Постанова Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 року № 268 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 10. – Стор. 245.

87. Про затвердження Положення про Державний комітет з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду: Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2006 року № 1640 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 47. – Стор. 62.

88. Про стан фінансово-бюджетної дисципліни, заходи щодо посилення боротьби з корупцією та контролю за використанням державного майна і фінансових ресурсів: Постанова Кабінету Міністрів України від 29 листопада 2006 року № 1637 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 49. – Стор. 53.

89. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних: Постанова Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2007 року № 219 // Урядовий кур'єр. – 2007. – 7 березня.

90. Про затвердження типових положень про головне управління праці та соціального захисту населення обласної, Київської міської державної адміністрації і управління праці та соціального захисту населення Севастопольської міської державної адміністрації і про управління праці та соці-

льного захисту населення районної, районної у містах Києві та Севастополі державної адміністрації: Постанова Кабінету Міністрів України від 30 травня 2007 року № 790 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 41. – Стор. 167.

91. Про економію бюджетних коштів та недопущення втрат бюджету: Постанова Кабінету Міністрів України від 1 березня 2014 року № 65 // Урядовий кур'єр. – 2014. – 12 березня.

92. Деякі питання державного управління у сфері зайнятості населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 5 березня 2014 р. № 90 // Урядовий кур'єр. – 2014. – 15 квітня. – № 69.

93. Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2014 року № 110 // Урядовий кур'єр. – 2014. – 23 квітня.

94. Про Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 // Урядовий кур'єр. – 2015. – 17 березня. – № 48.

95. Про утворення комісії з реорганізації Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 жовтня 2014 року № 1050-р // Урядовий кур'єр. – 2014. – 1 листопада. – № 203.

96. Порядок обчислення середньої заробітної плати: [Затв. постановою КМ України від 8 лютого 1995 року, № 100] // ЗП уряду України. – 1995. – № 4. – Ст. 111.

97. Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей: [Затв. постановою КМ України від 22 січня 1996 року, № 116] // ЗП уряду України. – 1996. – № 6. – Ст. 192.

98. Порядок проведення службового розслідування стосовно державних службовців: [Затв. постановою КМ України від 13 червня 2000 року, № 950] // Офіційний вісник України. – 2000. – № 24. – Ст. 1004.

99. Про дисципліну працівників залізничного транспорту: положення: [Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 р. № 55] // Кодекс законів про працю України з постатейно систематизованими матеріалами / [упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко]. – К.: Істина, 2001. – С. 550–554.

100. Про дисципліну працівників гірничих підприємств: положення: [Затв. постановою КМ України від 13 березня 2002 року, № 294] // Офіційний вісник України. – 2002. – № 12. – Ст. 567.

101. Про затвердження переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відпові-

льного захисту населення районної, районної у містах Києві та Севастополі державної адміністрації: Постанова Кабінету Міністрів України від 30 травня 2007 року № 790 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 41. – Стор. 167.

91. Про економію бюджетних коштів та недопущення втрат бюджету: Постанова Кабінету Міністрів України від 1 березня 2014 року № 65 // Урядовий кур'єр. – 2014. – 12 березня.

92. Деякі питання державного управління у сфері зайнятості населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 5 березня 2014 р. № 90 // Урядовий кур'єр. – 2014. – 15 квітня. – № 69.

93. Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2014 року № 110 // Урядовий кур'єр. – 2014. – 23 квітня.

94. Про Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 // Урядовий кур'єр. – 2015. – 17 березня. – № 48.

95. Про утворення комісії з реорганізації Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 жовтня 2014 року № 1050-р // Урядовий кур'єр. – 2014. – 1 листопада. – № 203.

96. Порядок обчислення середньої заробітної плати: [Затв. постановою КМ України від 8 лютого 1995 року, № 100] // ЗП уряду України. – 1995. – № 4. – Ст. 111.

97. Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей: [Затв. постановою КМ України від 22 січня 1996 року, № 116] // ЗП уряду України. – 1996. – № 6. – Ст. 192.

98. Порядок проведення службового розслідування стосовно державних службовців: [Затв. постановою КМ України від 13 червня 2000 року, № 950] // Офіційний вісник України. – 2000. – № 24. – Ст. 1004.

99. Про дисципліну працівників залізничного транспорту: положення: [Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 р. № 55] // Кодекс законів про працю України з постатейно систематизованими матеріалами / [упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко]. – К.: Істина, 2001. – С. 550–554.

100. Про дисципліну працівників гірничих підприємств: положення: [Затв. постановою КМ України від 13 березня 2002 року, № 294] // Офіційний вісник України. – 2002. – № 12. – Ст. 567.

101. Про затвердження переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відпові-



дальність: наказ Міністерства праці України від 12 травня 1996 р. № 43 // Бюл. нормативних актів міністерств і відомств. – 1996. – № 8. – С. 37–42.

102. Про порядок реєстрації виданих, повернутих і використаних довіреностей на одержання цінностей: інструкція: [Затв. наказом Міністерства фінансів України від 16 травня 1996 р. № 99] // Бюл. нормативних актів міністерств і відомств. – 1996. – № 8. – С. 49.

103. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій: [Затв. постановою Держкомпраці СРСР за погодженням з ВЦРПС від 20 липня 1984 р.] // Кодекс законів про працю України з постатейно систематизованими матеріалами / [упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко]. – К.: Істина, 2001. – С. 540–545.

104. Про затвердження Порядку застосування Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 23.03.2001 р. № 122 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 14. – Ст. 634.

105. Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 25.05.2006 р. № 319 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 24. – Ст. 1780.

106. Про вивчення та узагальнення практики розгляду адміністративними судами спорів з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби: Аналітична довідка, Вищий Адміністративний Суд України від 01.02.2009 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>

107. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 // Постанова Пленуму Верховного Суду України у цивільних справах [3-є вид., змін. і доп.]. – К.: Видавничий дім «Скіф», 2008. – С. 147–164.

108. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 року № 14 // Постанови Пленуму Верховного Суду України у цивільних справах [3-є вид., змін. і доп.]. – К.: Видавничий дім «Скіф», 2008. – С. 165–175.

109. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 року № 9 // Кодекс законів про працю України з постатейно систематизованими матеріалами / [упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко]. – К.: Істина, 2001. – С. 293.

110. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня

дальність: наказ Міністерства праці України від 12 травня 1996 р. № 43 // Бюл. нормативних актів міністерств і відомств. – 1996. – № 8. – С. 37–42.

102. Про порядок реєстрації виданих, повернутих і використаних довіреностей на одержання цінностей: інструкція: [Затв. наказом Міністерства фінансів України від 16 травня 1996 р. № 99] // Бюл. нормативних актів міністерств і відомств. – 1996. – № 8. – С. 49.

103. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій: [Затв. постановою Держкомпраці СРСР за погодженням з ВЦРПС від 20 липня 1984 р.] // Кодекс законів про працю України з постатейно систематизованими матеріалами / [упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко]. – К.: Істина, 2001. – С. 540–545.

104. Про затвердження Порядку застосування Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 23.03.2001 р. № 122 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 14. – Ст. 634.

105. Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 25.05.2006 р. № 319 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 24. – Ст. 1780.

106. Про вивчення та узагальнення практики розгляду адміністративними судами спорів з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби: Аналітична довідка, Вищий Адміністративний Суд України від 01.02.2009 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>

107. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 // Постанова Пленуму Верховного Суду України у цивільних справах [3-є вид., змін. і доп.]. – К.: Видавничий дім «Скіф», 2008. – С. 147–164.

108. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 року № 14 // Постанови Пленуму Верховного Суду України у цивільних справах [3-є вид., змін. і доп.]. – К.: Видавничий дім «Скіф», 2008. – С. 165–175.

109. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 року № 9 // Кодекс законів про працю України з постатейно систематизованими матеріалами / [упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко]. – К.: Істина, 2001. – С. 293.

110. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня

1999 року № 13 // Кодекс законів про працю України з постатейно систематизованими матеріалами / [упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко]. – К.: Істина, 2001. – С. 444–451.

111. Про практику розгляду судами корпоративних спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 жовтня 2008 року № 13 // Вісник Верховного суду України. – 2008. – № 11.

112. Проект Трудового кодексу України. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>

## II. ОСНОВНА НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНА ЛІТЕРАТУРА ДО НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ»

1. Актуальні проблеми соціального права: збірник матеріалів учасників всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2014 р. / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. О. Попелюшка. – К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2015. – 288 с.

2. Актуальні проблеми соціального права. Випуск II. Науково-практичний посібник [збірник матеріалів учасників всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2015 р.] / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. – К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2016. – 220 с.

3. Андрій В. В. Види правовідносин по соціальному страхуванню / В. В. Андрій // Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність: Матер. щорічн. міжнар. Internet-конференції студ. та молод. вчених (м. Харків, 10 грудня 2010 р.). – Х., 2010. – С. 305–307.

4. Андрій В. В. Особи, які підлягають загальнообов'язковому державному страхуванню / В. В. Андрій // Историко-правовые и социально-экономические аспекты развития общества: Матер. докл. и выступ. межвуз. науч.-практ. конф. (г. Чернигов, 17 марта 2011 года). – Чернигов: Украинско-Российский институт (филиал) МГОУ в г. Чернигове, 2011. – С. 68–69.

5. Андрій В. В. Щодо розуміння поняття «соціальне страхування» / В. В. Андрій // Правове забезпечення соціальної сфери: Збірник матер. II Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених / За заг. ред. д.ю.н., проф. В. М. Дрьоміна. – Одеса: Фенікс, 2011. – С. 169–171.

6. Андрій В. М. Регулятивна та охоронна функції трудового права / В. М. Андрій // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2010. – № 14. – С. 412–414.

1999 року № 13 // Кодекс законів про працю України з постатейно систематизованими матеріалами / [упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко]. – К.: Істина, 2001. – С. 444–451.

111. Про практику розгляду судами корпоративних спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 жовтня 2008 року № 13 // Вісник Верховного суду України. – 2008. – № 11.

112. Проект Трудового кодексу України. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>

## II. ОСНОВНА НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНА ЛІТЕРАТУРА ДО НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ»

1. Актуальні проблеми соціального права: збірник матеріалів учасників всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2014 р. / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. О. Попелюшка. – К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2015. – 288 с.

2. Актуальні проблеми соціального права. Випуск II. Науково-практичний посібник [збірник матеріалів учасників всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2015 р.] / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. – К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2016. – 220 с.

3. Андрій В. В. Види правовідносин по соціальному страхуванню / В. В. Андрій // Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність: Матер. щорічн. міжнар. Internet-конференції студ. та молод. вчених (м. Харків, 10 грудня 2010 р.). – Х., 2010. – С. 305–307.

4. Андрій В. В. Особи, які підлягають загальнообов'язковому державному страхуванню / В. В. Андрій // Историко-правовые и социально-экономические аспекты развития общества: Матер. докл. и выступ. межвуз. науч.-практ. конф. (г. Чернигов, 17 марта 2011 года). – Чернигов: Украинско-Российский институт (филиал) МГОУ в г. Чернигове, 2011. – С. 68–69.

5. Андрій В. В. Щодо розуміння поняття «соціальне страхування» / В. В. Андрій // Правове забезпечення соціальної сфери: Збірник матер. II Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених / За заг. ред. д.ю.н., проф. В. М. Дрьоміна. – Одеса: Фенікс, 2011. – С. 169–171.

6. Андрій В. М. Регулятивна та охоронна функції трудового права / В. М. Андрій // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2010. – № 14. – С. 412–414.

7. Андріїв В. М. *Форми захисту трудових прав працівників* / В. М. Андріїв // Південноукраїнський правничий часопис. – 2008. – № 3. – С. 118–120.
8. Андріїв В. М. *Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників [Текст] : монографія* / В. М. Андріїв. – Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. – 305 с.
9. Андрушко В. *Спірні моменти судової практики у світлі нового тлумачення поняття «примусова праця»* / В. Андрушко, Р. Кондратьєв // *Право України*. – 1998. – № 3. – С. 31–34.
10. Ануфрієв М. І. *Соціально-правовий захист працівників ОВС: Навч.-практ. посібник* / М. І. Ануфрієв, В. С. Венедіктов, М. І. Іншин. – Харків: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 102 с.
11. Баклан О. *Процесуальне оформлення адміністративних правопорушень у сфері охорони праці* / О. Баклан // *Право України*. – 1999. – № 4. – С. 114–116.
12. Барабаш О. *Деякі властивості трудових правовідносин* / О. Барабаш // *Право України*. – 1997. – № 8. – С. 53–57.
13. Барабаш О. *Щодо властивостей трудових правовідносин* / О. Барабаш // *Право України*. – 1998. – № 3. – С. 64–67.
14. Баранюк Ю. *Особливості змісту трудових контрактів* / Ю. Баранюк // *Право України*. – 1998. – № 9. – С. 74–77.
15. Баранюк Ю. *Правові проблеми укладання трудового контракту* / Ю. Баранюк // *Право України*. – 1998. – № 4. – С. 77–79.
16. Бару М. *Виконання зобов'язання за трудовим договором* / М. Бару // *Право України*. – 1995. – № 8. – С. 31–34.
17. Бару М. *На шляху до нового трудового кодексу* / М. Бару // *Право України*. – 1995. – № 5–6. – С. 26–28.
18. Бару М. *Правове регулювання трудових відносин: закон, мораль, справедливість* / М. Бару // *Право України*. – 1998. – № 2. – С. 66–69.
19. Бару М. *Створимо новий трудовий кодекс* / М. Бару // *Право України*. – 1992. – № 10. – С. 38–39.
20. Бару М. *Чи потребують судового захисту трудові спори до виникнення трудових правовідносин?* / М. Бару // *Право України*. – 1995. – № 5. – С. 63–65.
21. Башмакова Н. *Про статус керівника підприємства, установи, організації: деякі не вирішені питання* / Н. Башмакова // *Право України*. – 1999. – № 2. – С. 86–89.
22. Болотіна Н. *Соціальне право України: окремі теоретичні проблеми формування та розвитку* / Н. Болотіна // *Право України*. – 2000. – № 12. – С. 24–26.
23. Болотіна Н. Б. *Трудове право України: навч. посіб.* / Н. Б. Болотіна. – К.: Знання, 2008. – 375 с.

7. Андріїв В. М. *Форми захисту трудових прав працівників* / В. М. Андріїв // Південноукраїнський правничий часопис. – 2008. – № 3. – С. 118–120.
8. Андріїв В. М. *Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників [Текст] : монографія* / В. М. Андріїв. – Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. – 305 с.
9. Андрушко В. *Спірні моменти судової практики у світлі нового тлумачення поняття «примусова праця»* / В. Андрушко, Р. Кондратьєв // *Право України*. – 1998. – № 3. – С. 31–34.
10. Ануфрієв М. І. *Соціально-правовий захист працівників ОВС: Навч.-практ. посібник* / М. І. Ануфрієв, В. С. Венедіктов, М. І. Іншин. – Харків: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 102 с.
11. Баклан О. *Процесуальне оформлення адміністративних правопорушень у сфері охорони праці* / О. Баклан // *Право України*. – 1999. – № 4. – С. 114–116.
12. Барабаш О. *Деякі властивості трудових правовідносин* / О. Барабаш // *Право України*. – 1997. – № 8. – С. 53–57.
13. Барабаш О. *Щодо властивостей трудових правовідносин* / О. Барабаш // *Право України*. – 1998. – № 3. – С. 64–67.
14. Баранюк Ю. *Особливості змісту трудових контрактів* / Ю. Баранюк // *Право України*. – 1998. – № 9. – С. 74–77.
15. Баранюк Ю. *Правові проблеми укладання трудового контракту* / Ю. Баранюк // *Право України*. – 1998. – № 4. – С. 77–79.
16. Бару М. *Виконання зобов'язання за трудовим договором* / М. Бару // *Право України*. – 1995. – № 8. – С. 31–34.
17. Бару М. *На шляху до нового трудового кодексу* / М. Бару // *Право України*. – 1995. – № 5–6. – С. 26–28.
18. Бару М. *Правове регулювання трудових відносин: закон, мораль, справедливість* / М. Бару // *Право України*. – 1998. – № 2. – С. 66–69.
19. Бару М. *Створимо новий трудовий кодекс* / М. Бару // *Право України*. – 1992. – № 10. – С. 38–39.
20. Бару М. *Чи потребують судового захисту трудові спори до виникнення трудових правовідносин?* / М. Бару // *Право України*. – 1995. – № 5. – С. 63–65.
21. Башмакова Н. *Про статус керівника підприємства, установи, організації: деякі не вирішені питання* / Н. Башмакова // *Право України*. – 1999. – № 2. – С. 86–89.
22. Болотіна Н. *Соціальне право України: окремі теоретичні проблеми формування та розвитку* / Н. Болотіна // *Право України*. – 2000. – № 12. – С. 24–26.
23. Болотіна Н. Б. *Трудове право України: навч. посіб.* / Н. Б. Болотіна. – К.: Знання, 2008. – 375 с.

24. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – [4-те вид., стер.] / Н. Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2006. – 725 с.
25. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підруч. – [5-те вид., перероб. і доп.] / Н. Б. Болотіна. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
26. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія / С. В. Вавженчук. – Харків: Діса плюс, 2013. – 510 с.
27. Вакуленко Т. Право на захист відповідно до ст. 6 Конвенції про захист прав та основних свобод людини / Т. Вакуленко // Право України. – 2004. – № 2. – С. 38–43.
28. Васильєв С. Співучасть у справах про відшкодування шкоди, заподіяної при виконанні трудових обов'язків / С. Васильєв // Право України. – 1996. – № 6. – С. 10–12.
29. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. – Харьков: Консум, 1995. – 136 с.
30. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины / В. С. Венедиктов. – Х.: Консум, 2006. – 304 с.
31. Венедиктов В. С. Трудовой договор (контракт) по законодательству Украины (КЗоТ, комментарий, образцы документов) / В. С. Венедиктов. – Х., 1996. – 128 с.
32. Венедиктова В. Регулювання ненормованого робочого часу в умовах ринкової економіки / В. Венедиктова // Право України. – 1999. – № 7. – С. 104–107.
33. Венедіков С. В. Моральне і матеріальне стимулювання та питання кодифікації / С. В. Венедіков // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали науково-практичної конференції. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – С. 130–132.
34. Венедіков С. В. Нормативно-правове забезпечення матеріального та морального стимулювання ефективної діяльності працівників ОВС / С. В. Венедіков // Право і безпека. – 2002. – № 3. – С. 25–27.
35. Венедіков С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід [Текст] : навч. посіб. / С. В. Венедіков. – К.: Алерта, 2012. – 367 с.
36. Венедіков С. В. Службово-трудове заохочувальне правовідношення в сфері матеріального стимулювання працівників ОВС / С. В. Венедіков // Право і безпека. – 2002. – № 2. – С. 71–74.
37. Венедіков В. С. Соціальна політика держави і соціальне право в реаліях сучасності / В. С. Венедіков // Соціальне право: науковий збірник. – Чернігів: Черніг. держ. техн. ун-т – 2012. – № 1 (1). – С. 7–15.
38. Венедіков С. В. Сучасний стан морального та матеріального стимулювання за чинним законодавством / С. В. Венедіков // Кодифікація

24. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – [4-те вид., стер.] / Н. Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2006. – 725 с.
25. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підруч. – [5-те вид., перероб. і доп.] / Н. Б. Болотіна. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
26. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія / С. В. Вавженчук. – Харків: Діса плюс, 2013. – 510 с.
27. Вакуленко Т. Право на захист відповідно до ст. 6 Конвенції про захист прав та основних свобод людини / Т. Вакуленко // Право України. – 2004. – № 2. – С. 38–43.
28. Васильєв С. Співучасть у справах про відшкодування шкоди, заподіяної при виконанні трудових обов'язків / С. Васильєв // Право України. – 1996. – № 6. – С. 10–12.
29. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. – Харьков: Консум, 1995. – 136 с.
30. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины / В. С. Венедиктов. – Х.: Консум, 2006. – 304 с.
31. Венедиктов В. С. Трудовой договор (контракт) по законодательству Украины (КЗоТ, комментарий, образцы документов) / В. С. Венедиктов. – Х., 1996. – 128 с.
32. Венедиктова В. Регулювання ненормованого робочого часу в умовах ринкової економіки / В. Венедиктова // Право України. – 1999. – № 7. – С. 104–107.
33. Венедіков С. В. Моральне і матеріальне стимулювання та питання кодифікації / С. В. Венедіков // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали науково-практичної конференції. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – С. 130–132.
34. Венедіков С. В. Нормативно-правове забезпечення матеріального та морального стимулювання ефективної діяльності працівників ОВС / С. В. Венедіков // Право і безпека. – 2002. – № 3. – С. 25–27.
35. Венедіков С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід [Текст] : навч. посіб. / С. В. Венедіков. – К.: Алерта, 2012. – 367 с.
36. Венедіков С. В. Службово-трудове заохочувальне правовідношення в сфері матеріального стимулювання працівників ОВС / С. В. Венедіков // Право і безпека. – 2002. – № 2. – С. 71–74.
37. Венедіков В. С. Соціальна політика держави і соціальне право в реаліях сучасності / В. С. Венедіков // Соціальне право: науковий збірник. – Чернігів: Черніг. держ. техн. ун-т – 2012. – № 1 (1). – С. 7–15.
38. Венедіков С. В. Сучасний стан морального та матеріального стимулювання за чинним законодавством / С. В. Венедіков // Кодифікація

трудового законодавства України: стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 25–26 червня 2004 р.) / За заг. ред. проф. В. С. Венедіктова. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – С. 281–284.

39. Венедіктов С. В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні [Текст] : монографія / С. В. Венедіктов – Х.: ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2011. – 224 с.

40. Вишновецька С. В. Концептуальні підходи до розуміння поняття трудових правовідносин / С. В. Вишновецька // Правові відносини: проблеми теорії та практики. 36. наук. праць. Матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 15 листопада 2013 р.) / за заг. ред. В. П. Нагребельного, Н. М. Пархоменко, М. М. Шумила. – К.: Ніка-Центр, 2013. – С. 63–66.

41. Вишновецька С. В. Методологія науки трудового права [Текст] : монографія / С. В. Вишновецька. – К.: Ніка-Центр, 2014. – 320 с.

42. Вишновецька С. В. Праця як правова, соціальна і економічна категорія / С. В. Вишновецька // Вісник Одеського національного університету. – 2011. – Том 16. – Випуск 15. Правознавство. – С. 141–146.

43. Вишновецька С. В. Трудова компаративістика як складова предмета науки трудового права / С. В. Вишновецька // Пам'яті професора Павла Петровича Заворотька. Актуальні проблеми правової науки: збірник статей / кол. авт.; за заг. ред. Н. П. Шишкової; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К.: Прецедент, 2014. – С. 108–115.

44. Вишновецька С. В. Щодо питання визначення місця трудового права у системі «соціальне право» / С. В. Вишновецька // Соціальне право України: науковий збірник / Чернігівський державний технологічний ун-т, Українська асоціація фахівців трудового права. – Чернігів: Чернігівський державний технологічний ун-т, 2012. – № 1 (1). – С. 179–187.

45. Вишновецька С. В. К вопросу о проблемах развития доктрины трудового права Украины / С. В. Вишновецкая // Трудовое и социальное право. – 2013. – № 1 (5). – С. 31–34.

46. Воловик В. Про трудовий статус державних службовців / В. Воловик // Право України. – 1997. – № 1. – С. 63–66.

47. Воловик В. Проведення службового розслідування стосовно державного службовця / В. Воловик // Право України. – 1995. – № 11. – С. 51–53.

48. Гаврилюк О. Особливості припинення дії трудового контракту / О. Гаврилюк // Право України. – 1999. – № 8. – С. 74–76.

49. Гаращенко Л. Правові проблеми регулювання трудових відносин на підприємствах недержавної форми власності / Л. Гаращенко // Право України. – 1998. – № 6. – С. 51–54.

50. Гаращенко Л. Регулювання відпусток в конвенціях МОП та нормативних країн Європи / Л. Гаращенко // Право України. – 1999. – № 10. – С. 90–92.

трудового законодавства України: стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 25–26 червня 2004 р.) / За заг. ред. проф. В. С. Венедіктова. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – С. 281–284.

39. Венедіктов С. В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні [Текст] : монографія / С. В. Венедіктов – Х.: ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2011. – 224 с.

40. Вишновецька С. В. Концептуальні підходи до розуміння поняття трудових правовідносин / С. В. Вишновецька // Правові відносини: проблеми теорії та практики. 36. наук. праць. Матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 15 листопада 2013 р.) / за заг. ред. В. П. Нагребельного, Н. М. Пархоменко, М. М. Шумила. – К.: Ніка-Центр, 2013. – С. 63–66.

41. Вишновецька С. В. Методологія науки трудового права [Текст] : монографія / С. В. Вишновецька. – К.: Ніка-Центр, 2014. – 320 с.

42. Вишновецька С. В. Праця як правова, соціальна і економічна категорія / С. В. Вишновецька // Вісник Одеського національного університету. – 2011. – Том 16. – Випуск 15. Правознавство. – С. 141–146.

43. Вишновецька С. В. Трудова компаративістика як складова предмета науки трудового права / С. В. Вишновецька // Пам'яті професора Павла Петровича Заворотька. Актуальні проблеми правової науки: збірник статей / кол. авт.; за заг. ред. Н. П. Шишкової; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К.: Прецедент, 2014. – С. 108–115.

44. Вишновецька С. В. Щодо питання визначення місця трудового права у системі «соціальне право» / С. В. Вишновецька // Соціальне право України: науковий збірник / Чернігівський державний технологічний ун-т, Українська асоціація фахівців трудового права. – Чернігів: Чернігівський державний технологічний ун-т, 2012. – № 1 (1). – С. 179–187.

45. Вишновецька С. В. К вопросу о проблемах развития доктрины трудового права Украины / С. В. Вишновецкая // Трудовое и социальное право. – 2013. – № 1 (5). – С. 31–34.

46. Воловик В. Про трудовий статус державних службовців / В. Воловик // Право України. – 1997. – № 1. – С. 63–66.

47. Воловик В. Проведення службового розслідування стосовно державного службовця / В. Воловик // Право України. – 1995. – № 11. – С. 51–53.

48. Гаврилюк О. Особливості припинення дії трудового контракту / О. Гаврилюк // Право України. – 1999. – № 8. – С. 74–76.

49. Гаращенко Л. Правові проблеми регулювання трудових відносин на підприємствах недержавної форми власності / Л. Гаращенко // Право України. – 1998. – № 6. – С. 51–54.

50. Гаращенко Л. Регулювання відпусток в конвенціях МОП та нормативних країн Європи / Л. Гаращенко // Право України. – 1999. – № 10. – С. 90–92.

51. Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання трудових відносин/Монографія. - Черновці: Технодрук, 2015.- 592с.
52. Гетьманцева Н. Праводієздатність професійних спілок / Н. Гетьманцева, І. Козуб // Право України. – 2010. – № 12. – С. 115–124.
53. Гончарова Г. Пліуралізм профспілок і трудові відносини: вирішення питання на практиці / Г. Гончарова // Право України. – 1999. – № 10. – С. 30–32.
54. Гордієнко К. Д. Юридична служба на підприємстві: Типові положення. Зразки документів. Судова практика / К. Д. Гордієнко. – К.: КНТ, 2007. – 304 с.
55. Гражданское право. В 2-х томах: Учебник / Под ред. Е. А. Суханова. – Том 1. – М.: Издательство БЕК, 1994. – 432 с.
56. Греков І. Співвідношення волі й волевиявлення при розірванні трудового договору з ініціативи працівника / І. Греков // Право України. – 1996. – № 6. – С. 31–33.
57. Гусов К. Н. Трудовое право России: учебн. – 2-е изд., доп., испр. / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М.: Юристъ, 1999. – 480 с.
58. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підруч. / Ю. П. Дмитренко. – К.: Юрінком, 2009. – 624 с.
59. Дуюнова О. М. Поняття та ознаки найманої праці / О. М. Дуюнова // Підприємництво, господарство і право. – 2001. – № 8. – С. 49–51.
60. Дуюнова О. М. Право на працю та його реалізація в умовах ринкової економіки / О. М. Дуюнова // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – Сер.: Юрид. науки. – ВЦ «Київський університет». – 2000. – Вип. 38. – С. 45–51.
61. Єрохін С. В. Загальна характеристика суб'єктів, що виконують посередницькі функції при вирішенні колективних трудових спорів / С. В. Єрохін // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2005. – № 30. – С. 306–312.
62. Єрьоменко В. Вдосконалювати конкурсне заміщення посад державних службовців / В. Єрьоменко // Право України. – 1997. – № 5. – С. 52–55.
63. Єрьоменко В. Вольовий характер виникнення трудових правовідносин / В. Єрьоменко // Право України. – 1998. – № 11. – С. 96–98.
64. Єрьоменко В. Підстави виникнення трудових правовідносин у колективних сільгоспідприємствах, селянських (фермерських) господарствах, кооперативах / В. Єрьоменко // Право України. – 1997. – № 6. – С. 51–54.
65. Єрьоменко В. Призначення на посаду: актуальні питання теорії та практики / В. Єрьоменко // Право України. – 2000. – № 6. – С. 39–41.
66. Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права / В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 3. – С. 34–37.

51. Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання трудових відносин/Монографія. - Черновці: Технодрук, 2015.- 592с.
52. Гетьманцева Н. Праводієздатність професійних спілок / Н. Гетьманцева, І. Козуб // Право України. – 2010. – № 12. – С. 115–124.
53. Гончарова Г. Пліуралізм профспілок і трудові відносини: вирішення питання на практиці / Г. Гончарова // Право України. – 1999. – № 10. – С. 30–32.
54. Гордієнко К. Д. Юридична служба на підприємстві: Типові положення. Зразки документів. Судова практика / К. Д. Гордієнко. – К.: КНТ, 2007. – 304 с.
55. Гражданское право. В 2-х томах: Учебник / Под ред. Е. А. Суханова. – Том 1. – М.: Издательство БЕК, 1994. – 432 с.
56. Греков І. Співвідношення волі й волевиявлення при розірванні трудового договору з ініціативи працівника / І. Греков // Право України. – 1996. – № 6. – С. 31–33.
57. Гусов К. Н. Трудовое право России: учебн. – 2-е изд., доп., испр. / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М.: Юристъ, 1999. – 480 с.
58. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підруч. / Ю. П. Дмитренко. – К.: Юрінком, 2009. – 624 с.
59. Дуюнова О. М. Поняття та ознаки найманої праці / О. М. Дуюнова // Підприємництво, господарство і право. – 2001. – № 8. – С. 49–51.
60. Дуюнова О. М. Право на працю та його реалізація в умовах ринкової економіки / О. М. Дуюнова // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – Сер.: Юрид. науки. – ВЦ «Київський університет». – 2000. – Вип. 38. – С. 45–51.
61. Єрохін С. В. Загальна характеристика суб'єктів, що виконують посередницькі функції при вирішенні колективних трудових спорів / С. В. Єрохін // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2005. – № 30. – С. 306–312.
62. Єрьоменко В. Вдосконалювати конкурсне заміщення посад державних службовців / В. Єрьоменко // Право України. – 1997. – № 5. – С. 52–55.
63. Єрьоменко В. Вольовий характер виникнення трудових правовідносин / В. Єрьоменко // Право України. – 1998. – № 11. – С. 96–98.
64. Єрьоменко В. Підстави виникнення трудових правовідносин у колективних сільгоспідприємствах, селянських (фермерських) господарствах, кооперативах / В. Єрьоменко // Право України. – 1997. – № 6. – С. 51–54.
65. Єрьоменко В. Призначення на посаду: актуальні питання теорії та практики / В. Єрьоменко // Право України. – 2000. – № 6. – С. 39–41.
66. Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права / В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 3. – С. 34–37.

67. Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання / В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 10. – С. 41–43.

68. Жигалкін П. І. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: [монографія] / П. І. Жигалкін, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. – Х.: Вид-во ПП «ФІНН», 2008. – 544 с.

69. Запара С. І. Пропонує зміни до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» / С. І. Запара // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 2. – С. 29–30.

70. Заржицький О. Правове регулювання працевлаштування іноземних громадян в Україні / О. Заржицький, О. Сидоренко, В. Башмаков // Право України. – 1997. – № 2. – С. 56–59.

71. Заржицький О. Перспективи розвитку трудового права у Конституції України / О. Заржицький, Д. Смирнов // Право України. – 1997. – № 9. – С. 39–41.

72. Іншин М. І. Види трудових прав громадян у євроінтеграційних процесах / М. І. Іншин // Адміністративне право України в умовах Євроінтеграції: матеріали науково-практичного семінару / ред. колегія: О. В. Кузьменко (голова), І. Д. Пастух, О. К. Волох / 25 квітня 2014 р. – С. 38–40.

73. Іншин М. І. Гарантії у правовому регулюванні трудової діяльності державних службовців: поняття і роль / М. І. Іншин // Правові системи суспільства: сучасні проблеми та перспективи розвитку: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 16–17 серпня 2013 р.). – Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2013. – С. 92–94.

74. Іншин М. І. Державні службовці як суб'єкти трудового права / М. І. Іншин // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Зб. наук. праць. Матеріали I Міжнародної конференції (Київ, 25–26 квітня 2013 р.) / За заг. ред. проф. М. І. Іншина, проф. Н. М. Хуторян, доц. В. І. Щербини. – К.: Ніка-Нова, 2013. – С. 188–192.

75. Іншин М. І. Диференціація правового регулювання трудової діяльності / М. І. Іншин // Наука і правоохорона: науковий журнал. – 2013. – № 3 (21). – С. 96–103.

76. Іншин М. І. До проблеми класифікації трудових прав громадян / М. І. Іншин // Публічне право. – 2013. – № 4 (12). – С. 203–208.

77. Іншин М. І. До проблеми співвідношення понять «реалізація» та «забезпечення» права на державну службу / М. І. Іншин // Публічне право. – 2013. – № 2 (10). – С. 213–218.

78. Іншин М. І. Загальні та спеціальні норми у правовому регулюванні трудових відносин в сучасних умовах / М. І. Іншин // Актуальні проблеми

67. Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання / В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 10. – С. 41–43.

68. Жигалкін П. І. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: [монографія] / П. І. Жигалкін, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. – Х.: Вид-во ПП «ФІНН», 2008. – 544 с.

69. Запара С. І. Пропонує зміни до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» / С. І. Запара // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 2. – С. 29–30.

70. Заржицький О. Правове регулювання працевлаштування іноземних громадян в Україні / О. Заржицький, О. Сидоренко, В. Башмаков // Право України. – 1997. – № 2. – С. 56–59.

71. Заржицький О. Перспективи розвитку трудового права у Конституції України / О. Заржицький, Д. Смирнов // Право України. – 1997. – № 9. – С. 39–41.

72. Іншин М. І. Види трудових прав громадян у євроінтеграційних процесах / М. І. Іншин // Адміністративне право України в умовах Євроінтеграції: матеріали науково-практичного семінару / ред. колегія: О. В. Кузьменко (голова), І. Д. Пастух, О. К. Волох / 25 квітня 2014 р. – С. 38–40.

73. Іншин М. І. Гарантії у правовому регулюванні трудової діяльності державних службовців: поняття і роль / М. І. Іншин // Правові системи суспільства: сучасні проблеми та перспективи розвитку: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 16–17 серпня 2013 р.). – Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2013. – С. 92–94.

74. Іншин М. І. Державні службовці як суб'єкти трудового права / М. І. Іншин // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Зб. наук. праць. Матеріали I Міжнародної конференції (Київ, 25–26 квітня 2013 р.) / За заг. ред. проф. М. І. Іншина, проф. Н. М. Хуторян, доц. В. І. Щербини. – К.: Ніка-Нова, 2013. – С. 188–192.

75. Іншин М. І. Диференціація правового регулювання трудової діяльності / М. І. Іншин // Наука і правоохорона: науковий журнал. – 2013. – № 3 (21). – С. 96–103.

76. Іншин М. І. До проблеми класифікації трудових прав громадян / М. І. Іншин // Публічне право. – 2013. – № 4 (12). – С. 203–208.

77. Іншин М. І. До проблеми співвідношення понять «реалізація» та «забезпечення» права на державну службу / М. І. Іншин // Публічне право. – 2013. – № 2 (10). – С. 213–218.

78. Іншин М. І. Загальні та спеціальні норми у правовому регулюванні трудових відносин в сучасних умовах / М. І. Іншин // Актуальні проблеми

права: теорія і практика. Збірник наукових праць. –Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2013. – № 28. – С. 13–22.

79. Іншин М. І. Загальнотеоретичний аналіз часу відпочинку працівників в Україні / М. І. Іншин // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2014. – № 3. – С. 117–119.

80. Іншин М. І. Значення захисту трудових прав працівників у становленні правової держави / М. І. Іншин // Вісник Академії правових наук України. – 2014 – № 2. – С. 39–44.

81. Іншин М. І. Інноваційний розвиток працівників державної служби в Україні / М. І. Іншин // Публічне адміністрування в сфері внутрішніх справ: зб. матеріалів круг. столу (Київ, 14 трав. 2014 р.). – К.: Нац. акад. внутр. справ, 2014. – С. 19–22.

82. Іншин М. І. Необхідність забезпечення права на державну службу як передумова формування кадрів в системі інноваційного розвитку / М. І. Іншин // Публічне право. – 2014. – № 2. – С. 79–86.

83. Іншин М. І. Окремі аспекти правового регулювання державної служби нормами Конституції України / М. І. Іншин // Публічне право. – 2013. – № 1 (9). – С. 187–191.

84. Іншин М. І. Особливості правового регулювання проходження служби в державних органах нормами Конституції / М. І. Іншин // Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід: Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції науковців, викладачів, аспірантів (м. Луганськ, 10-11 квітня 2013 р.); За ред. проф. Л. І. Лазор. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2013. – Книга 4. – С. 10–14.

85. Іншин М. І. Особливості процесу адаптації трудового законодавства України з регулювання колективних трудових прав до законодавства ЄС / М. І. Іншин // Міжнародна науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери»: Зб. Матеріалів ІV Міжнародної наук-практ конференції студ, аспірантів та молодих вчених / За заг. ред. Г. І. Чанишевої. – Одеса: Фенікс, 2013. – С. 80–83.

86. Іншин М. І. Особливості розвитку службово-трудова відносин на державній службі / М. І. Іншин // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2004. – № 26. – С. 278–285.

87. Іншин М. І. Пенсійне забезпечення працівників ОВС в умовах бойових дій у мирний час / М. І. Іншин // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юрисприденція». – 2014. – Випуск № 9. – С. 114–119.

права: теорія і практика. Збірник наукових праць. –Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2013. – № 28. – С. 13–22.

79. Іншин М. І. Загальнотеоретичний аналіз часу відпочинку працівників в Україні / М. І. Іншин // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2014. – № 3. – С. 117–119.

80. Іншин М. І. Значення захисту трудових прав працівників у становленні правової держави / М. І. Іншин // Вісник Академії правових наук України. – 2014 – № 2. – С. 39–44.

81. Іншин М. І. Інноваційний розвиток працівників державної служби в Україні / М. І. Іншин // Публічне адміністрування в сфері внутрішніх справ: зб. матеріалів круг. столу (Київ, 14 трав. 2014 р.). – К.: Нац. акад. внутр. справ, 2014. – С. 19–22.

82. Іншин М. І. Необхідність забезпечення права на державну службу як передумова формування кадрів в системі інноваційного розвитку / М. І. Іншин // Публічне право. – 2014. – № 2. – С. 79–86.

83. Іншин М. І. Окремі аспекти правового регулювання державної служби нормами Конституції України / М. І. Іншин // Публічне право. – 2013. – № 1 (9). – С. 187–191.

84. Іншин М. І. Особливості правового регулювання проходження служби в державних органах нормами Конституції / М. І. Іншин // Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід: Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції науковців, викладачів, аспірантів (м. Луганськ, 10-11 квітня 2013 р.); За ред. проф. Л. І. Лазор. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2013. – Книга 4. – С. 10–14.

85. Іншин М. І. Особливості процесу адаптації трудового законодавства України з регулювання колективних трудових прав до законодавства ЄС / М. І. Іншин // Міжнародна науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери»: Зб. Матеріалів ІV Міжнародної наук-практ конференції студ, аспірантів та молодих вчених / За заг. ред. Г. І. Чанишевої. – Одеса: Фенікс, 2013. – С. 80–83.

86. Іншин М. І. Особливості розвитку службово-трудова відносин на державній службі / М. І. Іншин // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2004. – № 26. – С. 278–285.

87. Іншин М. І. Пенсійне забезпечення працівників ОВС в умовах бойових дій у мирний час / М. І. Іншин // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юрисприденція». – 2014. – Випуск № 9. – С. 114–119.



88. Іншин М. І. Перспективи удосконалення класифікації державних службовців в Україні / М. І. Іншин // Трудове законодавство: шляхи реформування: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 12 квітня 2013 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х.: ХНУВС, 2013. – С. 212–215.
89. Іншин М. І. Поняття та сутність охоронних трудових правовідносин / М. І. Іншин // Щорічна науково-практична конференція «Правовий світогляд людини і права» (22 квітня 2014 р.) – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2014. – С. 23–25.
90. Іншин М. І. Права працівників за проектом Трудового кодексу / М. І. Іншин // Форум права. – 2014. – № 2. – С. 214–218.
91. Іншин М. І. Правове регулювання отримання соціальної допомоги дітьми-інвалідами / М. І. Іншин // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2013. – № 27. – С. 17–23.
92. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні: монографія / М. І. Іншин. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 337 с.
93. Іншин М. І. Робочий час: загальнотеоретичний аналіз / М. І. Іншин // Наука і правоохорона. – 2014. – № 1. – Ч. 2. – С. 63–67.
94. Іншин М. І. Розподіл особистих майнових та немайнових прав роботодавця та працівника на твір, створений під час виконання трудових обов'язків / М. І. Іншин // Актуальні питання інтелектуальної власності та інноваційного розвитку: Матеріали Міжнародної конференції (м. Харків, 15–16 листопада 2012 року) / Редкол: С. М. Прилипко, Ю. Є. Атаманова, К. В. Єфремова. – Х.: НДІ ПЗІР, 2012. – С. 27–31.
95. Іншин М. І. Соціальні підстави припинення службово-трудова відносин / М. І. Іншин // Право і безпека. – 2004. – № 3/2. – С. 138–141.
96. Іншин М. І. Сутність і значення дистанційної зайнятості працівників в Україні / М. І. Іншин // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2014. – № 28. – Вип. 2. – Ч. 2. – С. 27–29.
97. Іншин М. І. Сутність та призначення юридичних гарантій в сфері службово-трудова діяльності / М. І. Іншин // Публічне право: Науково-практичний юридичний журнал. – 2013. – № 3 (11). – С. 193–199.
98. Іншин М. І. Теоретико-правова характеристика трудових правовідносин / М. І. Іншин // Форум права. – 2014. – № 1. – С. 198–202.
99. Іншин М. І. Теоретичні основи захисту трудових прав працівників / М. І. Іншин // Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (5 березня 2014 р.). [Текст]. – К.: Нац. акад. внутр. справ, 2014. – С. 47–49.

88. Іншин М. І. Перспективи удосконалення класифікації державних службовців в Україні / М. І. Іншин // Трудове законодавство: шляхи реформування: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 12 квітня 2013 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х.: ХНУВС, 2013. – С. 212–215.
89. Іншин М. І. Поняття та сутність охоронних трудових правовідносин / М. І. Іншин // Щорічна науково-практична конференція «Правовий світогляд людини і права» (22 квітня 2014 р.) – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2014. – С. 23–25.
90. Іншин М. І. Права працівників за проектом Трудового кодексу / М. І. Іншин // Форум права. – 2014. – № 2. – С. 214–218.
91. Іншин М. І. Правове регулювання отримання соціальної допомоги дітьми-інвалідами / М. І. Іншин // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2013. – № 27. – С. 17–23.
92. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні: монографія / М. І. Іншин. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 337 с.
93. Іншин М. І. Робочий час: загальнотеоретичний аналіз / М. І. Іншин // Наука і правоохорона. – 2014. – № 1. – Ч. 2. – С. 63–67.
94. Іншин М. І. Розподіл особистих майнових та немайнових прав роботодавця та працівника на твір, створений під час виконання трудових обов'язків / М. І. Іншин // Актуальні питання інтелектуальної власності та інноваційного розвитку: Матеріали Міжнародної конференції (м. Харків, 15–16 листопада 2012 року) / Редкол: С. М. Прилипко, Ю. Є. Атаманова, К. В. Єфремова. – Х.: НДІ ПЗІР, 2012. – С. 27–31.
95. Іншин М. І. Соціальні підстави припинення службово-трудова відносин / М. І. Іншин // Право і безпека. – 2004. – № 3/2. – С. 138–141.
96. Іншин М. І. Сутність і значення дистанційної зайнятості працівників в Україні / М. І. Іншин // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2014. – № 28. – Вип. 2. – Ч. 2. – С. 27–29.
97. Іншин М. І. Сутність та призначення юридичних гарантій в сфері службово-трудова діяльності / М. І. Іншин // Публічне право: Науково-практичний юридичний журнал. – 2013. – № 3 (11). – С. 193–199.
98. Іншин М. І. Теоретико-правова характеристика трудових правовідносин / М. І. Іншин // Форум права. – 2014. – № 1. – С. 198–202.
99. Іншин М. І. Теоретичні основи захисту трудових прав працівників / М. І. Іншин // Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (5 березня 2014 р.). [Текст]. – К.: Нац. акад. внутр. справ, 2014. – С. 47–49.

100. Іншин М. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості / М. Іншин // *Право України*. – 2012. – № 9. – С. 192–196.

101. Іншин М. І. Трудові права державних службовців за проектом Трудового кодексу / М. І. Іншин // *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. – 2014. – № 3. – С. 56–59.

102. Іншин М. І. Удосконалення класифікації державних службовців як один із факторів ефективного функціонування державної служби України / М. І. Іншин // *Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць*. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2013. – № 26. – С. 17–25.

103. Іншин М. М. Удосконалення пенсійного забезпечення працівників органів внутрішніх справ / М. М. Іншин // *Право України*. – 2012. – № 6. – С. 100–106.

104. Іншин М. І. Щодо правового захисту трудових прав працівників / М. І. Іншин // *Вісник Луганської академії внутрішніх справ МВС імені 10-річчя незалежності України*. – 2004. – № 2. – С. 191–196.

105. Іншин М. І. Щодо рівності трудових прав працівників у сучасних умовах / М. І. Іншин // *Альманах права. Свобода, рівність і гідність особи в правовій теорії та юридичній практиці*. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2013. – Вип. 4. – С. 53–56.

106. Іншин М. І. Щодо удосконалення терміну «службова дисципліна державних службовців» в новому Законі України «Про державну службу» / М. І. Іншин // «Право як ефективний суспільний регулятор»: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 15–16 лютого 2013 р.). – Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2013. – У 2-х частинах. – Ч. II. – С. 43–45.

107. Іншин М. І. Правове регулювання організації праці: навчальний посібник / М. І. Іншин, А. М. Соцький, В. І. Щербина – Харків: Діа плюс, 2013. – 448 с.

108. Карпенко Д. Особлива частина проекту Кодексу України про працю потребує удосконалення / Д. Карпенко, Н. Хуторян // *Право України*. – 1998. – № 3. – С. 54–56.

109. Карпенко Д. Правові проблеми Загальної частини проекту Кодексу України про працю / Д. Карпенко, Н. Хуторян // *Право України*. – 1998. – № 3. – С. 41–45.

110. Киселев І. Я. Зарубежное трудовое право: Уч. для вузов / И. Я. Киселев – М.: Изд. группа «ИНФРА-М–НОРМА», 1998. – 263 с.

111. Киселев І. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

100. Іншин М. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості / М. Іншин // *Право України*. – 2012. – № 9. – С. 192–196.

101. Іншин М. І. Трудові права державних службовців за проектом Трудового кодексу / М. І. Іншин // *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. – 2014. – № 3. – С. 56–59.

102. Іншин М. І. Удосконалення класифікації державних службовців як один із факторів ефективного функціонування державної служби України / М. І. Іншин // *Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць*. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2013. – № 26. – С. 17–25.

103. Іншин М. М. Удосконалення пенсійного забезпечення працівників органів внутрішніх справ / М. М. Іншин // *Право України*. – 2012. – № 6. – С. 100–106.

104. Іншин М. І. Щодо правового захисту трудових прав працівників / М. І. Іншин // *Вісник Луганської академії внутрішніх справ МВС імені 10-річчя незалежності України*. – 2004. – № 2. – С. 191–196.

105. Іншин М. І. Щодо рівності трудових прав працівників у сучасних умовах / М. І. Іншин // *Альманах права. Свобода, рівність і гідність особи в правовій теорії та юридичній практиці*. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2013. – Вип. 4. – С. 53–56.

106. Іншин М. І. Щодо удосконалення терміну «службова дисципліна державних службовців» в новому Законі України «Про державну службу» / М. І. Іншин // «Право як ефективний суспільний регулятор»: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 15–16 лютого 2013 р.). – Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2013. – У 2-х частинах. – Ч. II. – С. 43–45.

107. Іншин М. І. Правове регулювання організації праці: навчальний посібник / М. І. Іншин, А. М. Соцький, В. І. Щербина – Харків: Діа плюс, 2013. – 448 с.

108. Карпенко Д. Особлива частина проекту Кодексу України про працю потребує удосконалення / Д. Карпенко, Н. Хуторян // *Право України*. – 1998. – № 3. – С. 54–56.

109. Карпенко Д. Правові проблеми Загальної частини проекту Кодексу України про працю / Д. Карпенко, Н. Хуторян // *Право України*. – 1998. – № 3. – С. 41–45.

110. Киселев І. Я. Зарубежное трудовое право: Уч. для вузов / И. Я. Киселев – М.: Изд. группа «ИНФРА-М–НОРМА», 1998. – 263 с.

111. Киселев І. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

112. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: учебн. / И. Я. Киселев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 360 с.
113. Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учеб. пособ. / И. Я. Киселев. – М.: Изд-во НОРМА, 2001. – 384 с.
114. Коваленко В. Яким бути новому Закону України «Про державну службу»: деякі питання теорії і практики законотворення / В. Коваленко // Право України. – 2000. – № 6. – С. 85–88.
115. Кодекс законів про працю України: наук.-практ. коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар, С. В. Попов та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2008. – 456 с.
116. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / Відп. ред. О. П. Товстенко. – К. Юрінком Інтер, 2000. – 1024 с.
117. Кодифікація трудового законодавства України: монографія / [Хуторян Н. М. та ін.]; за ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян та ін.]; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – Х.: ФІНН, 2009. – 431 с.
118. Козуб І. Про деякі аспекти сутності права на працю / І. Козуб // Право України. – 2012. – № 7. – С. 215–220.
119. Колганова М. Мотивы и стимулы соблюдения трудовой дисциплины / М. Колганова // Трудовое право. – 1999. – № 3. – С. 28–32.
120. Комаренко А. Захист трудових прав громадян у світлі Конституції України / А. Комаренко // Право України. – 1997. – № 12. – С. 15–18.
121. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: постатейный, науч.-практический / К. Ананьев (автор коллектива и отв. редак.) – 4-изд., стер. – М.: Издательство «Омега-Л», 2007. – 912 с.
122. Костенко О. Наукове (доктринальне) тлумачення законів та його роль у здійсненні правосуддя / О. Костенко // Право України. – 2000. – № 6. – С. 34–37.
123. Костюк В. Л. Законодавчі аспекти трудової правосуб'єктності працівників з інвалідністю: стан та перспективи / В. Л. Костюк // Правове становище осіб з інвалідністю: проблеми правового регулювання // Матер. всеукр. (нац.) круг. столу, м. Київ, 7 квіт. 2011 р. / За заг. ред. Зайця А. П., Костюка В. Л. – К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2011. – С. 5–10.
124. Костюк В. Л. Зміст правосуб'єктності трудового колективу: проблеми та напрями удосконалення / В. Л. Костюк // Держава і право: зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького, 2011. – Вип. 54. – С. 294–300.
125. Костюк В. Л. Конвенція ООН про права інвалідів у системі національного законодавства України: Конвенція ООН про права інвалідів: чотири роки практичної дії: матеріали всеукраїнської конференції ВГОІ «Ін-

112. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: учебн. / И. Я. Киселев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 360 с.
113. Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учеб. пособ. / И. Я. Киселев. – М.: Изд-во НОРМА, 2001. – 384 с.
114. Коваленко В. Яким бути новому Закону України «Про державну службу»: деякі питання теорії і практики законотворення / В. Коваленко // Право України. – 2000. – № 6. – С. 85–88.
115. Кодекс законів про працю України: наук.-практ. коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар, С. В. Попов та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2008. – 456 с.
116. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / Відп. ред. О. П. Товстенко. – К. Юрінком Інтер, 2000. – 1024 с.
117. Кодифікація трудового законодавства України: монографія / [Хуторян Н. М. та ін.]; за ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян та ін.]; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – Х.: ФІНН, 2009. – 431 с.
118. Козуб І. Про деякі аспекти сутності права на працю / І. Козуб // Право України. – 2012. – № 7. – С. 215–220.
119. Колганова М. Мотивы и стимулы соблюдения трудовой дисциплины / М. Колганова // Трудовое право. – 1999. – № 3. – С. 28–32.
120. Комаренко А. Захист трудових прав громадян у світлі Конституції України / А. Комаренко // Право України. – 1997. – № 12. – С. 15–18.
121. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: постатейный, науч.-практический / К. Ананьев (автор коллектива и отв. редак.) – 4-изд., стер. – М.: Издательство «Омега-Л», 2007. – 912 с.
122. Костенко О. Наукове (доктринальне) тлумачення законів та його роль у здійсненні правосуддя / О. Костенко // Право України. – 2000. – № 6. – С. 34–37.
123. Костюк В. Л. Законодавчі аспекти трудової правосуб'єктності працівників з інвалідністю: стан та перспективи / В. Л. Костюк // Правове становище осіб з інвалідністю: проблеми правового регулювання // Матер. всеукр. (нац.) круг. столу, м. Київ, 7 квіт. 2011 р. / За заг. ред. Зайця А. П., Костюка В. Л. – К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2011. – С. 5–10.
124. Костюк В. Л. Зміст правосуб'єктності трудового колективу: проблеми та напрями удосконалення / В. Л. Костюк // Держава і право: зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького, 2011. – Вип. 54. – С. 294–300.
125. Костюк В. Л. Конвенція ООН про права інвалідів у системі національного законодавства України: Конвенція ООН про права інвалідів: чотири роки практичної дії: матеріали всеукраїнської конференції ВГОІ «Ін-

ститут реабілітації та соціальних технологій» (м. Острог, 20–21 вересня 2013 р.) / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. О. Попелюшка. – К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2014. – С. 25–32.

126. Костюк В. Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2 (10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>.

127. Костюк В. Л. Міжнародні договори у системі джерел трудового права: науково-теоретичний підхід / В. Л. Костюк // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2015. – Випуск 31. – Т. 2. – С. 65–68.

128. Костюк В. Л. Місце Конституції України у контексті новітньої кодифікації трудового законодавства: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк // Вісник Запорізького національного університету. – 2015. – № 1. – С. 135–141.

129. Костюк В. Л. Поняття та особливості правосуб'єктності юрисдикційних органів у трудовому праві / В. Л. Костюк // Віче. – 2012. – № 2. – С. 15–18.

130. Костюк В. Л. Правосуб'єктність органів, які здійснюють державний нагляд у сфері праці: науково-правовий аспект // В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія»: Серія «Право». – 2012. – № 1 (5). – Режим доступу часопису: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2012/n1/12kvlnpa.pdf>.

131. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В. Л. Костюк. – К.: Видавець Карпенко В. М., 2012. – 464 с.

132. Костюк В. Л. Проблеми визначення правосуб'єктності у загальній теорії права / В. Л. Костюк // Держава і право. Збірник наукових праць. – К., 2009. – Випуск 44. – С. 14–19.

133. Костюк В. Л. Проблеми правового становища роботодавця за КЗпП України та проектом Трудового кодексу України: порівняльно-правовий аналіз / В. Л. Костюк // Наукові записки. – К.: Видавничий дім «Києво-Могилянська Академія», 2009. – Том 90. – С. 87–91.

134. Костюк В. Л. Проблеми трудової правосуб'єктності КТС за чинним трудовим законодавством України / В. Л. Костюк // Судова апеляція. – 2009. – № 2 (15). – С. 76–82.

135. Костюк В. Л. Судовий захист соціальних прав працівників з інвалідністю: стан та перспективи / В. Л. Костюк // Проблеми реалізації та захисту соціальних прав осіб з інвалідністю: матер. всеукр. (нац.) круг. столу (м. Коломия, 4–5 черв. 2011 р.) / За заг. ред. Зайця А. П., Костюка В. Л. – К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2011. – С. 21–25.

ститут реабілітації та соціальних технологій» (м. Острог, 20–21 вересня 2013 р.) / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. О. Попелюшка. – К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2014. – С. 25–32.

126. Костюк В. Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2 (10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>.

127. Костюк В. Л. Міжнародні договори у системі джерел трудового права: науково-теоретичний підхід / В. Л. Костюк // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2015. – Випуск 31. – Т. 2. – С. 65–68.

128. Костюк В. Л. Місце Конституції України у контексті новітньої кодифікації трудового законодавства: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк // Вісник Запорізького національного університету. – 2015. – № 1. – С. 135–141.

129. Костюк В. Л. Поняття та особливості правосуб'єктності юрисдикційних органів у трудовому праві / В. Л. Костюк // Віче. – 2012. – № 2. – С. 15–18.

130. Костюк В. Л. Правосуб'єктність органів, які здійснюють державний нагляд у сфері праці: науково-правовий аспект // В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія»: Серія «Право». – 2012. – № 1 (5). – Режим доступу часопису: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2012/n1/12kvlnpa.pdf>.

131. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В. Л. Костюк. – К.: Видавець Карпенко В. М., 2012. – 464 с.

132. Костюк В. Л. Проблеми визначення правосуб'єктності у загальній теорії права / В. Л. Костюк // Держава і право. Збірник наукових праць. – К., 2009. – Випуск 44. – С. 14–19.

133. Костюк В. Л. Проблеми правового становища роботодавця за КЗпП України та проектом Трудового кодексу України: порівняльно-правовий аналіз / В. Л. Костюк // Наукові записки. – К.: Видавничий дім «Києво-Могилянська Академія», 2009. – Том 90. – С. 87–91.

134. Костюк В. Л. Проблеми трудової правосуб'єктності КТС за чинним трудовим законодавством України / В. Л. Костюк // Судова апеляція. – 2009. – № 2 (15). – С. 76–82.

135. Костюк В. Л. Судовий захист соціальних прав працівників з інвалідністю: стан та перспективи / В. Л. Костюк // Проблеми реалізації та захисту соціальних прав осіб з інвалідністю: матер. всеукр. (нац.) круг. столу (м. Коломия, 4–5 черв. 2011 р.) / За заг. ред. Зайця А. П., Костюка В. Л. – К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2011. – С. 21–25.

136. Костюк В. Л. Трудова деліктоздатність і правопорушення: деякі аспекти співвідношення / В. Л. Костюк // Наукові записки. – К.: Видавничий дім «Києво-Могилянська Академія», 2008. – Том 77. – С. 69–72.
137. Костюк В. Л. Трудова правосуб'єктність професійної спілки: поняття та особливості / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2011. – № 2 (4). – Режим доступу часопису: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2011/n2/11kvlpto.pdf>.
138. Костюк В. Л. Трудове право України: Навчально-методичний практикум / В. Л. Костюк. – Миколаїв: В-во МДГУ ім. Петра Могили, 2008. – 176 с.
139. Костюк В. Л. Трудо-правові повноваження професійних спілок у контексті розбудови громадянського суспільства / В. Л. Костюк // Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства: матер. наук.-практ. конф. ( м. Путивль, 14–16 червн. 2012 р.) / За ред. В. С. Венедіктова. – Путивль: Українська асоціація фахівців трудового права; Сумський національний аграрний університет; Путивльський коледж Сумського національного аграрного університету, 2012. – С. 44–48.
140. Костюк В. Л. Проблемні питання застосування положень щодо комерційної таємниці в трудовому договорі / В. Л. Костюк, В. В. Бонтлаб // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2005. – № 2 (40). – С. 46–53.
141. Kostyuk V. Das System von rechtlichen Garantien des Rechts auf nach EU-Recht zu arbeiten / V. Kostyuk, I. Yaskevich // International Magazin WISSENSCHAFT EUROPA. – 2013. – № 3. – С. 20–23.
142. Kostiuk V. Konzept und Merkmale der Tarifverstrag: Wissenschaftliche Aspekte andlegal / V. Kostiuk // Wissenschaft Europa Universum. – 2014. – № 2. – S. 2–6.
143. Kostiuk V. Einer jährlichen Urland Gesetz der Ukraine berechtigt, im rahmen der vorliegenden / V. Kostiuk // Wissenschaft Europa Universum. – 2014. – № 1. – S. 12–15.
144. Kostiuk V. KONZEPT UND LEISTUNGSMERKMALE VON QUELEN ARBEITSRECHT: WISSENSCHAFTLICHE UND REICHTLICHE ASPEKTE / V. Kostiuk // Wissenschaft Europa. – 2014. – № 1. – S. 4–7.
145. Костюк В. Л. Правові акти Конституційного Суду України у системі джерел трудового права / В. Л. Костюк // Східноєвропейське право. – 2015. – № 13. – С. 18–23.
146. Костюк В. Л. Місце Конституції України у контексті новітньої кодифікації трудового законодавства: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк // Вісник Запорізького національного університету. – 2015. – № 1. – С. 135–141.
147. Костюк В. Л. Міжнародні договори у системі джерел трудового права: науково-теоретичний підхід / В. Л. Костюк // Науковий вісник Уж-

136. Костюк В. Л. Трудова деліктоздатність і правопорушення: деякі аспекти співвідношення / В. Л. Костюк // Наукові записки. – К.: Видавничий дім «Києво-Могилянська Академія», 2008. – Том 77. – С. 69–72.
137. Костюк В. Л. Трудова правосуб'єктність професійної спілки: поняття та особливості / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2011. – № 2 (4). – Режим доступу часопису: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2011/n2/11kvlpto.pdf>.
138. Костюк В. Л. Трудове право України: Навчально-методичний практикум / В. Л. Костюк. – Миколаїв: В-во МДГУ ім. Петра Могили, 2008. – 176 с.
139. Костюк В. Л. Трудо-правові повноваження професійних спілок у контексті розбудови громадянського суспільства / В. Л. Костюк // Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства: матер. наук.-практ. конф. ( м. Путивль, 14–16 червн. 2012 р.) / За ред. В. С. Венедіктова. – Путивль: Українська асоціація фахівців трудового права; Сумський національний аграрний університет; Путивльський коледж Сумського національного аграрного університету, 2012. – С. 44–48.
140. Костюк В. Л. Проблемні питання застосування положень щодо комерційної таємниці в трудовому договорі / В. Л. Костюк, В. В. Бонтлаб // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2005. – № 2 (40). – С. 46–53.
141. Kostyuk V. Das System von rechtlichen Garantien des Rechts auf nach EU-Recht zu arbeiten / V. Kostyuk, I. Yaskevich // International Magazin WISSENSCHAFT EUROPA. – 2013. – № 3. – С. 20–23.
142. Kostiuk V. Konzept und Merkmale der Tarifverstrag: Wissenschaftliche Aspekte andlegal / V. Kostiuk // Wissenschaft Europa Universum. – 2014. – № 2. – S. 2–6.
143. Kostiuk V. Einer jährlichen Urland Gesetz der Ukraine berechtigt, im rahmen der vorliegenden / V. Kostiuk // Wissenschaft Europa Universum. – 2014. – № 1. – S. 12–15.
144. Kostiuk V. KONZEPT UND LEISTUNGSMERKMALE VON QUELEN ARBEITSRECHT: WISSENSCHAFTLICHE UND REICHTLICHE ASPEKTE / V. Kostiuk // Wissenschaft Europa. – 2014. – № 1. – S. 4–7.
145. Костюк В. Л. Правові акти Конституційного Суду України у системі джерел трудового права / В. Л. Костюк // Східноєвропейське право. – 2015. – № 13. – С. 18–23.
146. Костюк В. Л. Місце Конституції України у контексті новітньої кодифікації трудового законодавства: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк // Вісник Запорізького національного університету. – 2015. – № 1. – С. 135–141.
147. Костюк В. Л. Міжнародні договори у системі джерел трудового права: науково-теоретичний підхід / В. Л. Костюк // Науковий вісник Уж-

городського національного університету. Серія «Право». – 2015. – Випуск 31. – Т. 2. – С. 65–68.

148. Костюк В. Л. Право на щорічну відпустку у системі трудових прав працівників: науково-теоретичний аспект / В. Л. Костюк // Держава і право: Збірник наукових праць. – Юридичні науки. – Випуск 67. К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2015. – С. 235–245.

149. Костюк В. Л. Право на пенсійне забезпечення в умовах сьогодення: науково-теоретичний аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1 (11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15kvlnta.pdf>.

150. Костюк В. Л. Конституційне право на соціальний захист в умовах сьогодення: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк // Публічне право. – 2015. – № 2 (18). – С. 252–259.

151. Костюк В. Л. Конвенція ООН про права інвалідів у системі джерел права соціального забезпечення: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету: Сер. Юриспруденція. – 2015. – № 13. – Т. 1. – С. 127–130.

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

153. Костюк В. Л. Суб'єкти права соціального забезпечення: поняття, особливості та види / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 2 (12): [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n2/15kvlotv.pdf>.

154. Костюк В. Л. Поняття та ознаки трудового договору: сучасний вимір та перспективи / В. Л. Костюк // Публічне право. – 2015. – № 3 (19). – С. 271–277.

155. Костюк В. Л. Джерела трудового права: поняття, особливості, принципи ієрархічної структури / В. Л. Костюк // Публічне право. – 2015. – № 4 (20). – С. 207–213.

156. Костюк В. Л. Процедура укладення трудового договору в умовах сьогодення / В. Л. Костюк // Наукові записки НаУКМА. – Том 168. Юридичні науки – Видавничий дім «Києво-Могилянська Академія», К., 2015. – С. 134–139.

157. Кульбачна О. Про систему трудового права / О. Кульбачна // Право України. – 1997. – № 11. – С. 126–127.

158. Курс порівняльного трудового права: підручник / [Іншин М. І. та ін.]; за ред. А. Р. Мацюка. – Х.: НікаНова, 2012. – 979 с.

159. Кутоманов Д.С. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія/Д.С. Кутоманов. – Харків: Діса плюс, 2015. – 448с.

городського національного університету. Серія «Право». – 2015. – Випуск 31. – Т. 2. – С. 65–68.

148. Костюк В. Л. Право на щорічну відпустку у системі трудових прав працівників: науково-теоретичний аспект / В. Л. Костюк // Держава і право: Збірник наукових праць. – Юридичні науки. – Випуск 67. К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2015. – С. 235–245.

149. Костюк В. Л. Право на пенсійне забезпечення в умовах сьогодення: науково-теоретичний аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 1 (11) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15kvlnta.pdf>.

150. Костюк В. Л. Конституційне право на соціальний захист в умовах сьогодення: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк // Публічне право. – 2015. – № 2 (18). – С. 252–259.

151. Костюк В. Л. Конвенція ООН про права інвалідів у системі джерел права соціального забезпечення: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету: Сер. Юриспруденція. – 2015. – № 13. – Т. 1. – С. 127–130.

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

153. Костюк В. Л. Суб'єкти права соціального забезпечення: поняття, особливості та види / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 2 (12): [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n2/15kvlotv.pdf>.

154. Костюк В. Л. Поняття та ознаки трудового договору: сучасний вимір та перспективи / В. Л. Костюк // Публічне право. – 2015. – № 3 (19). – С. 271–277.

155. Костюк В. Л. Джерела трудового права: поняття, особливості, принципи ієрархічної структури / В. Л. Костюк // Публічне право. – 2015. – № 4 (20). – С. 207–213.

156. Костюк В. Л. Процедура укладення трудового договору в умовах сьогодення / В. Л. Костюк // Наукові записки НаУКМА. – Том 168. Юридичні науки – Видавничий дім «Києво-Могилянська Академія», К., 2015. – С. 134–139.

157. Кульбачна О. Про систему трудового права / О. Кульбачна // Право України. – 1997. – № 11. – С. 126–127.

158. Курс порівняльного трудового права: підручник / [Іншин М. І. та ін.]; за ред. А. Р. Мацюка. – Х.: НікаНова, 2012. – 979 с.

159. Кутоманов Д.С. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія/Д.С. Кутоманов. – Харків: Діса плюс, 2015. – 448с.

160. Кучма О. Л. Страховий стаж як категорія трудового права та права соціального забезпечення України: монографія / О. Л. Кучма. – К., 2013. – 204 с.

161. Лазор В. В. Коллективные трудовые споры и конфликты: теоретический аспект / В. В. Лазор // Право і безпека. Науковий журнал. – Х: Національний університет внутрішніх справ. – 2002. – № 4. – С. 98–102.

162. Лазор В. В. Позовна форма захисту інтересів працівника у спорах, що впливають з укладення трудового договору / В. В. Лазор // Право України. – 2002. – № 8. – С. 54–58.

163. Лазор В. В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер / В. В. Лазор // Право України. – 2002. – № 7. – С. 90–95.

164. Лазор В. В. Правовая природа трудовых споров / В. В. Лазор // Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Частина друга. – Луганськ, 2002. – С. 282–286.

165. Лазор В. В. Правовая сущность трудовых споров и конфликтов в современных условиях и их разграничение / В. В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2002. – № 3. – С. 26–33.

166. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: монографія / В. В. Лазор. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – 352 с.

167. Лазор В. В. Принципы рассмотрения трудовых споров / В. В. Лазор // Юридический вестник. – Одесса: Юридическая литература, 2003. – № 3. – С. 121–125.

168. Лазор В. В. Процессуальные правоотношения по рассмотрению трудовых споров / В. В. Лазор // Актуальні проблеми політики. Збірник наукових праць. – Одеса: Юридична література, 2003. – Випуск 16. – С. 321–329.

169. Лазор В. В. Судебный и внесудебный порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) / В. В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2002. – № 4. – С. 53–57.

170. Лазор В. В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий: монографія / В. В. Лазор. – Луганск: Изд-во ВНУ им. В. Даля, 2002. – 250 с.

171. Лазор Л. І. Правове регулювання правосуб'єктності у сфері трудового права в ринкових умовах / Л. І. Лазор // Право України. – 2010. – № 12. – С. 108–114.

172. Леонова Ю. Зауваження до проекту Трудового кодексу / Ю. Леонова // Право України. – 2004. – № 2. – С. 101–104.

160. Кучма О. Л. Страховий стаж як категорія трудового права та права соціального забезпечення України: монографія / О. Л. Кучма. – К., 2013. – 204 с.

161. Лазор В. В. Коллективные трудовые споры и конфликты: теоретический аспект / В. В. Лазор // Право і безпека. Науковий журнал. – Х: Національний університет внутрішніх справ. – 2002. – № 4. – С. 98–102.

162. Лазор В. В. Позовна форма захисту інтересів працівника у спорах, що впливають з укладення трудового договору / В. В. Лазор // Право України. – 2002. – № 8. – С. 54–58.

163. Лазор В. В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер / В. В. Лазор // Право України. – 2002. – № 7. – С. 90–95.

164. Лазор В. В. Правовая природа трудовых споров / В. В. Лазор // Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Частина друга. – Луганськ, 2002. – С. 282–286.

165. Лазор В. В. Правовая сущность трудовых споров и конфликтов в современных условиях и их разграничение / В. В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2002. – № 3. – С. 26–33.

166. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: монографія / В. В. Лазор. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – 352 с.

167. Лазор В. В. Принципы рассмотрения трудовых споров / В. В. Лазор // Юридический вестник. – Одесса: Юридическая литература, 2003. – № 3. – С. 121–125.

168. Лазор В. В. Процессуальные правоотношения по рассмотрению трудовых споров / В. В. Лазор // Актуальні проблеми політики. Збірник наукових праць. – Одеса: Юридична література, 2003. – Випуск 16. – С. 321–329.

169. Лазор В. В. Судебный и внесудебный порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) / В. В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2002. – № 4. – С. 53–57.

170. Лазор В. В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий: монографія / В. В. Лазор. – Луганск: Изд-во ВНУ им. В. Даля, 2002. – 250 с.

171. Лазор Л. І. Правове регулювання правосуб'єктності у сфері трудового права в ринкових умовах / Л. І. Лазор // Право України. – 2010. – № 12. – С. 108–114.

172. Леонова Ю. Зауваження до проекту Трудового кодексу / Ю. Леонова // Право України. – 2004. – № 2. – С. 101–104.

173. Лосиця І. Колективний договір у нових умовах господарювання / І. Лосиця // *Право України*. – 1997. – № 5. – С. 73–76.
174. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: [Монографія] / С. С. Лукаш. – Х.: Вид-во «ФІНН», 2009. – 368 с.
175. Малюта В. Вітчизняне законодавство про трудові відносини у спорті: його становлення, розвиток і вдосконалення / В. Малюта // *Право України*. – 2000. – № 5. – С. 68–71.
176. Маляренко В. Про рівень правосуддя в державі та повагу до суду / В. Маляренко // *Право України*. – 2004. – № 1. – С. 4–11.
177. Мармазов В. Про телеологічне (цільове) тлумачення Європейської конвенції про захист прав людини та основних свобод / В. Мармазов // *Право України*. – 2004. – № 1. – С. 26–29.
178. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. – К.: «Хай-Тек Прес», 2012. – 340 с.
179. Мельничук Н. Сторони колективного договору / Н. Мельничук // *Право України*. – 2010. – № 7. – С. 107–112.
180. Миронов В. И. История трудового права: теория и практика / В. И. Миронов // *Государство и право*. – 1998. – № 12. – С. 56–61.
181. Молодцов М. В. Трудовое право России: учебн. [для вузов] / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. – М.: Изд-во НОРМА, 2003. – 640 с.
182. Обушенко О. М. Правове регулювання охорони праці в Україні: проблеми теорії та практики: монографія / О. М. Обушенко. – К.: «Хай-Тек Прес», 2014. – 372 с.
183. Общая теория государства и права. Академический курс в 2-х томах / Под ред. М. Н. Марченко. – Том 2. Теория права. – М.: Издательство «Зерцало», 1998. – 640 с.
184. Панасюк О. Про соціальний аспект трудових відносин / О. Панасюк // *Право України*. – 2004. – № 12. – С. 116–120.
185. Панасюк О. Т. Контроль та нагляд як функція трудового права / О. Т. Панасюк // *Право України*. – 2007. – № 2. – С. 108–112.
186. Пастухов В. Правові проблеми ринку праці в Україні / В. Пастухов // *Право України*. – 1996. – С. 30–33.
187. Пастухов В. П. Радянське трудове право / В. П. Пастухов. – К.: Рад. шк., 1989. – 206 с.
188. Пересунько В. Класифікація юридичних гарантій трудових прав громадян / В. Пересунько // *Право України*. – 2000. – № 2. – С. 93–95.
189. Пилипенко П. Окремі зауваження до проекту кодексу України про працю / П. Пилипенко // *Право України*. – 1996. – № 9. – С. 63–66.

173. Лосиця І. Колективний договір у нових умовах господарювання / І. Лосиця // *Право України*. – 1997. – № 5. – С. 73–76.
174. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: [Монографія] / С. С. Лукаш. – Х.: Вид-во «ФІНН», 2009. – 368 с.
175. Малюта В. Вітчизняне законодавство про трудові відносини у спорті: його становлення, розвиток і вдосконалення / В. Малюта // *Право України*. – 2000. – № 5. – С. 68–71.
176. Маляренко В. Про рівень правосуддя в державі та повагу до суду / В. Маляренко // *Право України*. – 2004. – № 1. – С. 4–11.
177. Мармазов В. Про телеологічне (цільове) тлумачення Європейської конвенції про захист прав людини та основних свобод / В. Мармазов // *Право України*. – 2004. – № 1. – С. 26–29.
178. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. – К.: «Хай-Тек Прес», 2012. – 340 с.
179. Мельничук Н. Сторони колективного договору / Н. Мельничук // *Право України*. – 2010. – № 7. – С. 107–112.
180. Миронов В. И. История трудового права: теория и практика / В. И. Миронов // *Государство и право*. – 1998. – № 12. – С. 56–61.
181. Молодцов М. В. Трудовое право России: учебн. [для вузов] / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. – М.: Изд-во НОРМА, 2003. – 640 с.
182. Обушенко О. М. Правове регулювання охорони праці в Україні: проблеми теорії та практики: монографія / О. М. Обушенко. – К.: «Хай-Тек Прес», 2014. – 372 с.
183. Общая теория государства и права. Академический курс в 2-х томах / Под ред. М. Н. Марченко. – Том 2. Теория права. – М.: Издательство «Зерцало», 1998. – 640 с.
184. Панасюк О. Про соціальний аспект трудових відносин / О. Панасюк // *Право України*. – 2004. – № 12. – С. 116–120.
185. Панасюк О. Т. Контроль та нагляд як функція трудового права / О. Т. Панасюк // *Право України*. – 2007. – № 2. – С. 108–112.
186. Пастухов В. Правові проблеми ринку праці в Україні / В. Пастухов // *Право України*. – 1996. – С. 30–33.
187. Пастухов В. П. Радянське трудове право / В. П. Пастухов. – К.: Рад. шк., 1989. – 206 с.
188. Пересунько В. Класифікація юридичних гарантій трудових прав громадян / В. Пересунько // *Право України*. – 2000. – № 2. – С. 93–95.
189. Пилипенко П. Окремі зауваження до проекту кодексу України про працю / П. Пилипенко // *Право України*. – 1996. – № 9. – С. 63–66.



190. Попов С. В. Безробіття, його сутність та історія боротьби з цим явищем / С. В. Попов // Форум права. – 2008. – № 1. – С. 353–357. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08pcvzcj.pdf>.

191. Попов С. В. Види безробіття та критерії їх класифікації / С. В. Попов // Форум права. – 2006. – № 3. – С. 106–110. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2006-3/06psvkik.pdf>.

192. Попов С. В. Відповідальність як соціально-юридична категорія / С. В. Попов // Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених. – 2005. – Вип. 7. – С. 29–32.

193. Попов С. В. Відтворення населення як чинник забезпечення економіки країни трудовими ресурсами / С. В. Попов // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 25–27 травня 2006 р.) / за ред. проф. В. С. Венедіктова. – Харків: Укр. асоціація фахівців трудового права, Харківськ. нац. ун-т внутр. справ, 2006. – С. 140–145.

194. Попов С. В. До визначення поняття «безробіття» / С. В. Попов // Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин: наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 31 травня – 2 червня 2007 р.). – Чернігів, 2007. – С. 152–154.

195. Попов С. В. До визначення правового статусу безробітного / С. В. Попов // Актуальні проблеми права: Теорія і практика. – 2007. – № 9. – С. 110–116.

196. Попов С. В. До питання відтворення населення як фактору збереження трудового потенціалу України / С. В. Попов // Актуальні проблеми права: Теорія і практика. – 2010. – № 16. – С. 140–146.

197. Попов С. В. До питання зайнятості інвалідів в Україні / С. В. Попов // Актуальні проблеми юридичних наук у дослідженнях учених. – 2010. – № 88. – С. 16–20.

198. Попов С. В. До питання про форми зайнятості населення / С. В. Попов // Наше право. – 2006. – № 3. – Ч. 1. – С. 97–101.

199. Попов С. В. Зайнятість населення як одна з основних проблем європейського співтовариства / С. В. Попов // Вісник Харківськ. нац. ун-ту внутр. справ. – 2007. – Вип. 36. – С. 390–395.

200. Попов С. В. Зайнятість та ринок праці в умовах ринкової економіки: монографія / С. В. Попов. – Сімферополь: Вид-во СПД Барановська, 2009. – 328 с.

201. Попов С. В. Захист зайнятості іноземців профспілковими організаціями / С. В. Попов // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 307–311. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-1/10pcvipo.pdf>.

190. Попов С. В. Безробіття, його сутність та історія боротьби з цим явищем / С. В. Попов // Форум права. – 2008. – № 1. – С. 353–357. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08pcvzcj.pdf>.

191. Попов С. В. Види безробіття та критерії їх класифікації / С. В. Попов // Форум права. – 2006. – № 3. – С. 106–110. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2006-3/06psvkik.pdf>.

192. Попов С. В. Відповідальність як соціально-юридична категорія / С. В. Попов // Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених. – 2005. – Вип. 7. – С. 29–32.

193. Попов С. В. Відтворення населення як чинник забезпечення економіки країни трудовими ресурсами / С. В. Попов // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 25–27 травня 2006 р.) / за ред. проф. В. С. Венедіктова. – Харків: Укр. асоціація фахівців трудового права, Харківськ. нац. ун-т внутр. справ, 2006. – С. 140–145.

194. Попов С. В. До визначення поняття «безробіття» / С. В. Попов // Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин: наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 31 травня – 2 червня 2007 р.). – Чернігів, 2007. – С. 152–154.

195. Попов С. В. До визначення правового статусу безробітного / С. В. Попов // Актуальні проблеми права: Теорія і практика. – 2007. – № 9. – С. 110–116.

196. Попов С. В. До питання відтворення населення як фактору збереження трудового потенціалу України / С. В. Попов // Актуальні проблеми права: Теорія і практика. – 2010. – № 16. – С. 140–146.

197. Попов С. В. До питання зайнятості інвалідів в Україні / С. В. Попов // Актуальні проблеми юридичних наук у дослідженнях учених. – 2010. – № 88. – С. 16–20.

198. Попов С. В. До питання про форми зайнятості населення / С. В. Попов // Наше право. – 2006. – № 3. – Ч. 1. – С. 97–101.

199. Попов С. В. Зайнятість населення як одна з основних проблем європейського співтовариства / С. В. Попов // Вісник Харківськ. нац. ун-ту внутр. справ. – 2007. – Вип. 36. – С. 390–395.

200. Попов С. В. Зайнятість та ринок праці в умовах ринкової економіки: монографія / С. В. Попов. – Сімферополь: Вид-во СПД Барановська, 2009. – 328 с.

201. Попов С. В. Захист зайнятості іноземців профспілковими організаціями / С. В. Попов // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 307–311. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-1/10pcvipo.pdf>.

202. Попов С. В. Механізм забезпечення реалізації права інвалідів на працю / С. В. Попов // Актуальні проблеми роботи з персоналом у правоохоронних органах: матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 27 листопада 2008 р.). – Харків: ХНУВС, 2008. – С. 224–230.
203. Попов С. В. Правове регулювання зайнятості на міжнародному та європейському рівні / С. В. Попов // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 410–414. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08psvter.pdf>.
204. Попов С. В. Працевлаштування неповнолітніх / С. В. Попов // Південноукраїнський правничий часопис. – 2010. – № 1. – С. 128–131.
205. Попов С. В. Проблеми зайнятості осіб похилого віку / С. В. Попов // Наук. вісник Ужгородськ. ун-ту. – 2010. – Вип. 13. – С. 537–541.
206. Попов С. В. Сутність та поняття ринку праці / С. В. Попов // Кримський юридичний вісник. – 2010. – Вип. 1 (8). – Ч. 1. – С. 28–35.
207. Попов С. В. Форми реалізації права на працю: монографія / С. В. Попов. – Харків: Вид-во «ФІНН», 2009. – 336 с.
208. Попов С. В. Юридична відповідальність працівників ОВС України / С. В. Попов // Форум права. – 2010. – № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10>.
209. Попович Є. М. Поняття й особливості нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства / Є. М. Попович // Право і безпека. – 2003. – № 2. – С. 126–131.
210. Права осіб з інвалідністю в Україні: науково-практичний посібник / Науково-практичний коментар. Випуск 1 // Всеукраїнська громадська організація інвалідів «Інститут реабілітації та соціальних технологій» / К. М. Біда, В. В. Бонтлаб, І. Р. Вітик, В. Л. Костюк, В. П. Мельник [та ін.] / За загальною редакцією В. Костюка. – К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2011. – 312 с.
211. Правова доктрина України: у 5 т. – Х.: Право, 2013. – Т. 3: Доктрина приватного права України / Н. С. Кузнєцова, Є. О. Харитонов, Р. А. Майданик та ін.; за заг. ред. Н. С. Кузнєцової. – 760 с.
212. Прилипко С. М. Трудове право України: підруч. – 4-те вид., перероб. і доп. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – 800 с.
213. Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства: монографія / [Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін.]. – К.: Ніка-Центр, 2015. – 316 с.
214. Прокопенко В. Власник і уповноважений ним орган як суб'єкт трудового права / В. Прокопенко // Право України. – 1994. – № 10. – С. 20–22.
215. Прокопенко В. Правове становище професійних спілок: сьогодення і перспективи / В. Прокопенко // Право України. – 1999. – № 6. – С. 106–109.

202. Попов С. В. Механізм забезпечення реалізації права інвалідів на працю / С. В. Попов // Актуальні проблеми роботи з персоналом у правоохоронних органах: матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 27 листопада 2008 р.). – Харків: ХНУВС, 2008. – С. 224–230.
203. Попов С. В. Правове регулювання зайнятості на міжнародному та європейському рівні / С. В. Попов // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 410–414. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08psvter.pdf>.
204. Попов С. В. Працевлаштування неповнолітніх / С. В. Попов // Південноукраїнський правничий часопис. – 2010. – № 1. – С. 128–131.
205. Попов С. В. Проблеми зайнятості осіб похилого віку / С. В. Попов // Наук. вісник Ужгородськ. ун-ту. – 2010. – Вип. 13. – С. 537–541.
206. Попов С. В. Сутність та поняття ринку праці / С. В. Попов // Кримський юридичний вісник. – 2010. – Вип. 1 (8). – Ч. 1. – С. 28–35.
207. Попов С. В. Форми реалізації права на працю: монографія / С. В. Попов. – Харків: Вид-во «ФІНН», 2009. – 336 с.
208. Попов С. В. Юридична відповідальність працівників ОВС України / С. В. Попов // Форум права. – 2010. – № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10>.
209. Попович Є. М. Поняття й особливості нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства / Є. М. Попович // Право і безпека. – 2003. – № 2. – С. 126–131.
210. Права осіб з інвалідністю в Україні: науково-практичний посібник / Науково-практичний коментар. Випуск 1 // Всеукраїнська громадська організація інвалідів «Інститут реабілітації та соціальних технологій» / К. М. Біда, В. В. Бонтлаб, І. Р. Вітик, В. Л. Костюк, В. П. Мельник [та ін.] / За загальною редакцією В. Костюка. – К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2011. – 312 с.
211. Правова доктрина України: у 5 т. – Х.: Право, 2013. – Т. 3: Доктрина приватного права України / Н. С. Кузнєцова, Є. О. Харитонов, Р. А. Майданик та ін.; за заг. ред. Н. С. Кузнєцової. – 760 с.
212. Прилипко С. М. Трудове право України: підруч. – 4-те вид., перероб. і доп. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – 800 с.
213. Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства: монографія / [Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін.]. – К.: Ніка-Центр, 2015. – 316 с.
214. Прокопенко В. Власник і уповноважений ним орган як суб'єкт трудового права / В. Прокопенко // Право України. – 1994. – № 10. – С. 20–22.
215. Прокопенко В. Правове становище професійних спілок: сьогодення і перспективи / В. Прокопенко // Право України. – 1999. – № 6. – С. 106–109.

216. Прокопенко В. Розмежування підстав припинення трудового договору за угодою сторін від звільнення з ініціативи працівника / В. Прокопенко // *Право України*. – 1997. – № 3. – С. 30–33.
217. Прокопенко В. І. Трудове право України: підруч. [для студ. юрид. вищ. навч. закл.]. – 3-тє вид., перероб. та доп. / В. І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2002. – 528 с.
218. Процевський В. О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудоових відносин: монографія / В. О. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2012. – 330 с.
219. Процевський В. О. Проблеми правового регулювання відсторонення від роботи: моногр. / В. О. Процевський. – Х.: Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди, 2007. – 144 с.
220. Процевський В. О. Трудове право України: навч. посіб. [для студ. юрид. вищ. навч. закл. України] / В. О. Процевський. – Х.: ХНПУ, 2006. – 264 с.
221. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія / О. І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.
222. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. Процевський // *Право України*. – 1999. – № 6. – С. 101–105.
223. Процевський О. Про предмет трудового права / О. Процевський // *Право України*. – 2001. – № 12. – С. 81–86.
224. Реус О. Особливості укладання трудового договору з неповнолітніми / О. Реус // *Право України*. – 1998. – № 9. – С. 69–71.
225. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, В. С. Стичинський. – 8-ме вид., доп. і перероб. – К.: Видавництво А.С.К., 2008. – 944 с.
226. Свічкарьова Я. Регулювання праці в акціонерних товариствах / Я. Свічкарьова // *Право України*. – 1998. – № 1. – С. 58–61.
227. Свічкарьова Я. Трудові права працюючих акціонерів / Я. Свічкарьова // *Право України*. – 1998. – № 7. – С. 20–24.
228. Серета О. Арбітражний керуючий – як специфічний суб'єкт трудових правовідносин / О. Серета, О. Перцева // *Право України*. – 2004. – № 2. – С. 107–111.
229. Сільченко С. Трудові правовідносини з молодими спеціалістами / С. Сільченко // *Право України*. – 1998. – № 9. – С. 56–58.
230. Сіроха Д. І. Загальні засади державної реєстрації фізичних осіб-підприємців / Д. І. Сіроха // *Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збір. наук. праць*. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – 2010. – № 17. – С. 365–373.

216. Прокопенко В. Розмежування підстав припинення трудового договору за угодою сторін від звільнення з ініціативи працівника / В. Прокопенко // *Право України*. – 1997. – № 3. – С. 30–33.
217. Прокопенко В. І. Трудове право України: підруч. [для студ. юрид. вищ. навч. закл.]. – 3-тє вид., перероб. та доп. / В. І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2002. – 528 с.
218. Процевський В. О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудоових відносин: монографія / В. О. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2012. – 330 с.
219. Процевський В. О. Проблеми правового регулювання відсторонення від роботи: моногр. / В. О. Процевський. – Х.: Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди, 2007. – 144 с.
220. Процевський В. О. Трудове право України: навч. посіб. [для студ. юрид. вищ. навч. закл. України] / В. О. Процевський. – Х.: ХНПУ, 2006. – 264 с.
221. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія / О. І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.
222. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. Процевський // *Право України*. – 1999. – № 6. – С. 101–105.
223. Процевський О. Про предмет трудового права / О. Процевський // *Право України*. – 2001. – № 12. – С. 81–86.
224. Реус О. Особливості укладання трудового договору з неповнолітніми / О. Реус // *Право України*. – 1998. – № 9. – С. 69–71.
225. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, В. С. Стичинський. – 8-ме вид., доп. і перероб. – К.: Видавництво А.С.К., 2008. – 944 с.
226. Свічкарьова Я. Регулювання праці в акціонерних товариствах / Я. Свічкарьова // *Право України*. – 1998. – № 1. – С. 58–61.
227. Свічкарьова Я. Трудові права працюючих акціонерів / Я. Свічкарьова // *Право України*. – 1998. – № 7. – С. 20–24.
228. Серета О. Арбітражний керуючий – як специфічний суб'єкт трудових правовідносин / О. Серета, О. Перцева // *Право України*. – 2004. – № 2. – С. 107–111.
229. Сільченко С. Трудові правовідносини з молодими спеціалістами / С. Сільченко // *Право України*. – 1998. – № 9. – С. 56–58.
230. Сіроха Д. І. Загальні засади державної реєстрації фізичних осіб-підприємців / Д. І. Сіроха // *Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збір. наук. праць*. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – 2010. – № 17. – С. 365–373.

231. Сіроха Д. І. Особливості укладення трудового договору за участю фізичної особи–підприємця / Д. І. Сіроха // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збір. наук. праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – 2010. – № 18. – С. 646–654.

232. Сіроха Д. І. Поняття, ознаки підприємництва та його місце в суспільній організації праці / Д. І. Сіроха // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2010. – № 13. – С. 510–514.

233. Сіроха Д. І. Специфіка змісту трудових правовідносин за участю фізичної особи–підприємця / Д. І. Сіроха // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 331–335. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-1/10cdfop.pdf>.

234. Сіроха Д. І. Фізична особа–підприємець як учасник трудових правовідносин, його поняття та характерні риси / Д. І. Сіроха // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збір. наук. праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – 2010. – № 16. – С. 435–441.

235. Сіроха Д. І. Конституційні передумови соціальних реформ в Україні / М. І. Іншин, Д. І. Сіроха // Соціальні ініціативи Президента України та права інвалідів: матеріали всеукраїнського круглого столу ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» (м. Київ, 19–20 липня 2013 р.) / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника, Д. І. Сірохи. – К.: ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій», ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2013. – С. 11–16.

236. Сіроха Д. І. Концепція проекту Трудового кодексу: проблеми та перспективи / М. І. Іншин, Д. І. Сіроха // Кодифікація трудового законодавства та права осіб з інвалідністю: проблеми та перспективи: матеріали всеукраїнської (національної) конференції (м. Київ, 22–24 листопада 2012 р.) / За загальною редакцією А. П. Зайця, М. І. Іншина. – К.: ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій», ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2012. – С. 11–16.

237. Сіроха Д. І. Критерії розмежування цивільно-правової відповідальності від матеріальної відповідальності працівників / Д. І. Сіроха // Актуальні проблеми цивільного, житлового та сімейного законодавства: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. присвяч. 90-річчю з дня народження д-ра юрид. наук, проф. В. П. Маслової, 16 березня 2012 р. / [редкол.: В. І. Борисова (відп. ред.) та ін.]; Нац. ун-т «Юрид. акад. ім. Ярослава Мудрого». – Х.: Право, 2012. – С. 229–232.

238. Сіроха Д. І. Локальна нормотворчість суб'єктів трудового права: історико-правовий аспект / Д. І. Сіроха // Митна справа. – 2013. – Ч. 2. – Кн. 1. – № 1 – С. 384–390.

231. Сіроха Д. І. Особливості укладення трудового договору за участю фізичної особи–підприємця / Д. І. Сіроха // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збір. наук. праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – 2010. – № 18. – С. 646–654.

232. Сіроха Д. І. Поняття, ознаки підприємництва та його місце в суспільній організації праці / Д. І. Сіроха // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2010. – № 13. – С. 510–514.

233. Сіроха Д. І. Специфіка змісту трудових правовідносин за участю фізичної особи–підприємця / Д. І. Сіроха // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 331–335. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-1/10cdfop.pdf>.

234. Сіроха Д. І. Фізична особа–підприємець як учасник трудових правовідносин, його поняття та характерні риси / Д. І. Сіроха // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збір. наук. праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – 2010. – № 16. – С. 435–441.

235. Сіроха Д. І. Конституційні передумови соціальних реформ в Україні / М. І. Іншин, Д. І. Сіроха // Соціальні ініціативи Президента України та права інвалідів: матеріали всеукраїнського круглого столу ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» (м. Київ, 19–20 липня 2013 р.) / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника, Д. І. Сірохи. – К.: ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій», ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2013. – С. 11–16.

236. Сіроха Д. І. Концепція проекту Трудового кодексу: проблеми та перспективи / М. І. Іншин, Д. І. Сіроха // Кодифікація трудового законодавства та права осіб з інвалідністю: проблеми та перспективи: матеріали всеукраїнської (національної) конференції (м. Київ, 22–24 листопада 2012 р.) / За загальною редакцією А. П. Зайця, М. І. Іншина. – К.: ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій», ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2012. – С. 11–16.

237. Сіроха Д. І. Критерії розмежування цивільно-правової відповідальності від матеріальної відповідальності працівників / Д. І. Сіроха // Актуальні проблеми цивільного, житлового та сімейного законодавства: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. присвяч. 90-річчю з дня народження д-ра юрид. наук, проф. В. П. Маслової, 16 березня 2012 р. / [редкол.: В. І. Борисова (відп. ред.) та ін.]; Нац. ун-т «Юрид. акад. ім. Ярослава Мудрого». – Х.: Право, 2012. – С. 229–232.

238. Сіроха Д. І. Локальна нормотворчість суб'єктів трудового права: історико-правовий аспект / Д. І. Сіроха // Митна справа. – 2013. – Ч. 2. – Кн. 1. – № 1 – С. 384–390.

239. Сіроха Д. І. Несамостійність праці як критерій розмежування трудових та інших відносин / Д. І. Сіроха // Публічне право. – 2013. – № 1 (9). – С. 226–233.
240. Сіроха Д. І. Особливості припинення трудових правовідносин, учасником яких є фізична особа – підприємець / Д. І. Сіроха // Наука і правоохорона. – 2012. – № 3. – Ч. II. – С. 111–116.
241. Сіроха Д. І. Поняття та елементи трудо-правового статусу особи / Д. І. Сіроха // Сучасні проблеми правової системи України: Збірник матеріалів III Міжнародної наук.-практич. конф. (м. Київ, 24 листопада 2011 р.) / Київський університет права НАН України; [ред.кол.: Шемшученко Ю. С., Бошицький Ю. Л., Чернецька О. В. та ін.]. – Вип. 3. – К.: Вид-во Європейського університету, 2011. – С. 228–229.
242. Сіроха Д. І. Роль трудового законодавства у регулюванні діяльності фізичних осіб-підприємців / Д. І. Сіроха // Публічне право. – 2012. – № 1 (5). – С. 183–189.
243. Сіроха Д. І. Трудові права інвалідів за законодавством України / Д. І. Сіроха // Конвенція ООН про права інвалідів: чотири роки практичної дії: матеріали всеукраїнської конференції ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» (м. Острого, 20–21 вересня 2013 р.) / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. О. Попелюшка. – К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2014. – С. 40–45.
244. Сіроха Д. І. Щодо питань новітнього розвитку українського законодавства з охорони праці / Д. І. Сіроха // Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х.: ХНУВС, 2013. – С. 72–75.
245. Скобелкин В. Н. Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб. пособие / [Скобелкин В. Н. Передерин С. В. Чуча С. Ю. Семнюта Н. Н.]; под ред. В. Н. Скобелкина. – Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2002. – 504 с.
246. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія / А. М. Слюсар. – Харків: Видавництво «Фінн», 2011. – 336 с.
247. Советское трудовое право / Под редакцией Пашкова А. С. – М.: Юрид. лит-ра, 1988. – 606 с.
248. Солодовник Л. Роль юридичних фактів у динаміці правовідносин трудового права / Л. Солодовник // Право України. – 2000. – № 7. – С. 13–17.
249. Сташків Б. Метод права соціального забезпечення: його визначення / Б. Сташків // Право України. – 2000. – № 12. – С. 37–41.
250. Сташків Б. Поняття права соціального забезпечення / Б. Сташків // Право України. – 2000. – № 5. – С. 24–27.

239. Сіроха Д. І. Несамостійність праці як критерій розмежування трудових та інших відносин / Д. І. Сіроха // Публічне право. – 2013. – № 1 (9). – С. 226–233.
240. Сіроха Д. І. Особливості припинення трудових правовідносин, учасником яких є фізична особа – підприємець / Д. І. Сіроха // Наука і правоохорона. – 2012. – № 3. – Ч. II. – С. 111–116.
241. Сіроха Д. І. Поняття та елементи трудо-правового статусу особи / Д. І. Сіроха // Сучасні проблеми правової системи України: Збірник матеріалів III Міжнародної наук.-практич. конф. (м. Київ, 24 листопада 2011 р.) / Київський університет права НАН України; [ред.кол.: Шемшученко Ю. С., Бошицький Ю. Л., Чернецька О. В. та ін.]. – Вип. 3. – К.: Вид-во Європейського університету, 2011. – С. 228–229.
242. Сіроха Д. І. Роль трудового законодавства у регулюванні діяльності фізичних осіб-підприємців / Д. І. Сіроха // Публічне право. – 2012. – № 1 (5). – С. 183–189.
243. Сіроха Д. І. Трудові права інвалідів за законодавством України / Д. І. Сіроха // Конвенція ООН про права інвалідів: чотири роки практичної дії: матеріали всеукраїнської конференції ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» (м. Острого, 20–21 вересня 2013 р.) / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. О. Попелюшка. – К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2014. – С. 40–45.
244. Сіроха Д. І. Щодо питань новітнього розвитку українського законодавства з охорони праці / Д. І. Сіроха // Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х.: ХНУВС, 2013. – С. 72–75.
245. Скобелкин В. Н. Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб. пособие / [Скобелкин В. Н. Передерин С. В. Чуча С. Ю. Семнюта Н. Н.]; под ред. В. Н. Скобелкина. – Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2002. – 504 с.
246. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія / А. М. Слюсар. – Харків: Видавництво «Фінн», 2011. – 336 с.
247. Советское трудовое право / Под редакцией Пашкова А. С. – М.: Юрид. лит-ра, 1988. – 606 с.
248. Солодовник Л. Роль юридичних фактів у динаміці правовідносин трудового права / Л. Солодовник // Право України. – 2000. – № 7. – С. 13–17.
249. Сташків Б. Метод права соціального забезпечення: його визначення / Б. Сташків // Право України. – 2000. – № 12. – С. 37–41.
250. Сташків Б. Поняття права соціального забезпечення / Б. Сташків // Право України. – 2000. – № 5. – С. 24–27.

251. Сташків Б. Предмет права соціального забезпечення: погляд на проблему / Б. Сташків // Право України. – 2000. – № 9. – С. 71–73.
252. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М.: Юрид. лит., 1990. – 176 с.
253. Сыроватская Л. А. Трудовое право: учебн. / Л. А. Сыроватская. – М.: Юристъ, 2001. – 312 с.
254. Теорія держави і права України: Навч. посібн. / За заг. ред. С. Л. Лисенкова, В. В. Копейчикова. – К. – Юрінком Інтер, 2002. – 368 с.
255. Трудове право: Підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та інші; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х.: НікаНова, 2012. – 560 с.
256. Трудове право України: Академ. курс: підруч. / [А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.]; за заг. ред. Н. М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
257. Трудове право України. Академічний курс: Підруч. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2004. – 536 с.
258. Трудове право України: Академ. курс: підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.]; за ред. П. Д. Пилипенка. – 3-тє вид., переробл. та доп. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2007. – 536 с.
259. Трудове право України: Навч. посібник / В. В. Бонтлаб, К. М. Біда, В. Л. Костюк, Я. В. Сімутіна, І. Р. Вітик, В. П. Мельник, О. Я. Мельник / За заг. ред. В. Л. Костюка. – К.: Видавництво «Промінь» 2010. – 280 с.
- Трудове право України: Навч. посібник / За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. – 536 с.
260. Трудове право України: Підручник / За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. – 564 с.
- Трудове право України: підруч. / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – [2-ге вид., стер.]. – К.: Т-во Знання, КОО, 2001. – 559 с.
261. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х.: Діса плюс, 2014. – 499 с.
262. Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. – К. : «МП Леся», 2015. – 532 с.
263. Трудове право України: порядок ведення та оформлення кадрових документів: навч. посіб. / [Наровська К. Б., Пастухов В. П., Тищенко О. В., Черноус С. М.]; під заг. ред. В. П. Пастухова. – К.: Алерта, 2005. – 280 с.
264. Трудовое право России / Под редакцией О. В. Смирнова. – М.: Проспект, 1997. – 448 с.
265. Трудовое право России: учебн. для вузов / Под ред. Р. З. Лившица и Ю. П. Орловского. – М.: Инфра-Норма, 1998. – 482 с.

251. Сташків Б. Предмет права соціального забезпечення: погляд на проблему / Б. Сташків // Право України. – 2000. – № 9. – С. 71–73.
252. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М.: Юрид. лит., 1990. – 176 с.
253. Сыроватская Л. А. Трудовое право: учебн. / Л. А. Сыроватская. – М.: Юристъ, 2001. – 312 с.
254. Теорія держави і права України: Навч. посібн. / За заг. ред. С. Л. Лисенкова, В. В. Копейчикова. – К. – Юрінком Інтер, 2002. – 368 с.
255. Трудове право: Підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та інші; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х.: НікаНова, 2012. – 560 с.
256. Трудове право України: Академ. курс: підруч. / [А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.]; за заг. ред. Н. М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
257. Трудове право України. Академічний курс: Підруч. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2004. – 536 с.
258. Трудове право України: Академ. курс: підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.]; за ред. П. Д. Пилипенка. – 3-тє вид., переробл. та доп. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2007. – 536 с.
259. Трудове право України: Навч. посібник / В. В. Бонтлаб, К. М. Біда, В. Л. Костюк, Я. В. Сімутіна, І. Р. Вітик, В. П. Мельник, О. Я. Мельник / За заг. ред. В. Л. Костюка. – К.: Видавництво «Промінь» 2010. – 280 с.
- Трудове право України: Навч. посібник / За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. – 536 с.
260. Трудове право України: Підручник / За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. – 564 с.
- Трудове право України: підруч. / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – [2-ге вид., стер.]. – К.: Т-во Знання, КОО, 2001. – 559 с.
261. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х.: Діса плюс, 2014. – 499 с.
262. Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. – К. : «МП Леся», 2015. – 532 с.
263. Трудове право України: порядок ведення та оформлення кадрових документів: навч. посіб. / [Наровська К. Б., Пастухов В. П., Тищенко О. В., Черноус С. М.]; під заг. ред. В. П. Пастухова. – К.: Алерта, 2005. – 280 с.
264. Трудовое право России / Под редакцией О. В. Смирнова. – М.: Проспект, 1997. – 448 с.
265. Трудовое право России: учебн. для вузов / Под ред. Р. З. Лившица и Ю. П. Орловского. – М.: Инфра-Норма, 1998. – 482 с.

- Трудовое право Украины. – Харьков: Консум, 2006. – 304 с.
266. Феденяк Г. Відшкодування шкоди працівникові за нормами міжнародних угод України / Г. Феденяк, Л. Феденяк // Право України. – 1997. – № 3. – С. 58–61.
267. Харитонов Е. О. Гражданское право: Учеб. пособие / Е. О. Харитонов, Н. А. Саниахметова. – К.: А.С.К., 2001. – 832 с.
268. Хусточкін О. Контракт у трудовому праві України (законодавство і практика його застосування) / О. Хусточкін // Право України. – 1995. – № 5–6. – С. 17–20.
269. Хуторян Н. М. Класифікація видів трудового правопорушення як підстави матеріальної відповідальності / Н. М. Хуторян // Актуальні проблеми держави і права. Збірник наукових праць. – Одеса: Юрид. літ., 2002. – Випуск 13. – С. 199–204.
270. Хуторян Н. Підстава матеріальної відповідальності в трудовому праві / Н. Хуторян // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2002. – № 2. – С. 139–141.
271. Хуторян Н. Поняття матеріальної відповідальності в трудовому праві / Н. Хуторян // Держава і право. Збірник наукових праць. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2001. – Випуск 12. – С. 383–393.
272. Хуторян Н. Поняття юридичної відповідальності в загальній теорії права / Н. Хуторян // Держава і право. Збірник наукових праць. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2001. – Випуск 11. – С. 340–357.
273. Хуторян Н. Правове врегулювання матеріальної відповідальності в нових трудових кодексах колишніх союзних республік / Н. Хуторян // Держава і право. Збірник наукових праць. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – Випуск 16. – С. 251–259.
274. Хуторян Н. Проблеми галузевої належності матеріальної відповідальності за моральну шкоду, заподіяну сторонами трудового договору / Н. Хуторян // Правова держава. Щорічник наукових праць. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – Випуск тринадцятий. – С. 168–181.
275. Хуторян Н. Проблеми правової природи і галузевої належності матеріальної відповідальності в трудових відносинах / Н. Хуторян // Держава і право. Збірник наукових праць. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – Випуск 17. – С. 297–307.
276. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія / Н. М. Хуторян. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.

- Трудовое право Украины. – Харьков: Консум, 2006. – 304 с.
266. Феденяк Г. Відшкодування шкоди працівникові за нормами міжнародних угод України / Г. Феденяк, Л. Феденяк // Право України. – 1997. – № 3. – С. 58–61.
267. Харитонов Е. О. Гражданское право: Учеб. пособие / Е. О. Харитонов, Н. А. Саниахметова. – К.: А.С.К., 2001. – 832 с.
268. Хусточкін О. Контракт у трудовому праві України (законодавство і практика його застосування) / О. Хусточкін // Право України. – 1995. – № 5–6. – С. 17–20.
269. Хуторян Н. М. Класифікація видів трудового правопорушення як підстави матеріальної відповідальності / Н. М. Хуторян // Актуальні проблеми держави і права. Збірник наукових праць. – Одеса: Юрид. літ., 2002. – Випуск 13. – С. 199–204.
270. Хуторян Н. Підстава матеріальної відповідальності в трудовому праві / Н. Хуторян // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2002. – № 2. – С. 139–141.
271. Хуторян Н. Поняття матеріальної відповідальності в трудовому праві / Н. Хуторян // Держава і право. Збірник наукових праць. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2001. – Випуск 12. – С. 383–393.
272. Хуторян Н. Поняття юридичної відповідальності в загальній теорії права / Н. Хуторян // Держава і право. Збірник наукових праць. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2001. – Випуск 11. – С. 340–357.
273. Хуторян Н. Правове врегулювання матеріальної відповідальності в нових трудових кодексах колишніх союзних республік / Н. Хуторян // Держава і право. Збірник наукових праць. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – Випуск 16. – С. 251–259.
274. Хуторян Н. Проблеми галузевої належності матеріальної відповідальності за моральну шкоду, заподіяну сторонами трудового договору / Н. Хуторян // Правова держава. Щорічник наукових праць. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – Випуск тринадцятий. – С. 168–181.
275. Хуторян Н. Проблеми правової природи і галузевої належності матеріальної відповідальності в трудових відносинах / Н. Хуторян // Держава і право. Збірник наукових праць. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – Випуск 17. – С. 297–307.
276. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія / Н. М. Хуторян. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.

277. Хуторян Н. Трудове правопорушення як підстава матеріальної відповідальності / Н. Хуторян // Юридический вестник. – 2002. – № 3. – С. 110–113.
278. Цивільне право України: Підручник. – У 2-х кн. / За ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнецової. – К.: Юрінком Інтер, 2002. – Т. 1. – 719 с.
279. Цивільне право України: Підручник. – У 2-х кн. / За ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнецової. – К.: Юрінком Інтер, 2002. – Т. 2. – 639 с.
280. Чанишева Г.І. Система трудового права та система трудового законодавства: поняття, структура, співвідношення //Актуальні проблеми політики: Зб. наук. праць. Вип. 9. – Одеса: Юрид. літ., 2000. – С. 364-369.
281. Чанишева Г. Суб'єкти (учасники) колективних трудових правовідносин //Вісник Одеського інституту внутрішніх справ. – 2000. – №1. – С. 111-116.
282. Чанишева Г. Система функцій сучасного трудового права України //Вісник Одеського інституту внутрішніх справ. – 2000. – №2. – С. 141-146.
283. Чанишева Г. Правовий статус організацій підприємців у соціально-трудовій сфері //Актуальні проблеми держави та права: Зб. наук. праць. Вип. 7. – Одеса, 2000. – С. 82-90.
284. Чанишева Г. Повноваження організацій роботодавців у соціально-трудовій сфері //Предпринимательство, хозяйство и право. – 2000. – №8. – С. 48-53.
285. Чанишева Г. Право на об'єднання як колективне трудове право // Юридический вестник. – 2000. – №3. – С. 89-95.
286. Чанишева Г.І. Право на укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України //Вісник Запорізького юридичного інституту: Зб. наук. праць. – 2000. – №3. – С. 48-60.
287. Чанишева Г.І. Колективні договори і угоди як форми соціального партнерства //Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ України: Науково-теоретичний журнал. – 2001. - №1. – С. 19-26.
288. Чанишева Г.І. Міжнародні стандарти права на свободу об'єднання і законодавство України //Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2000. – №3. – С. 177-181.
289. Чанишева Г.І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України //Право України. – 2000. – №12. – С. 80-86.
290. Чанишева Г.І. Право на колективні переговори: міжнародні стандарти та законодавство України //Предпринимательство, хозяйство и право. – 2000. – №12. – С. 46-50.
291. Чанишева Г. МОП: соціальні ініціативи у відповідь на глобалізацію //Право України. – 2001. – №5. – С. 123-127.
292. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія / Г. І. Чанишева. – Одеса: Юридична література, 2001. – 328 с.

277. Хуторян Н. Трудове правопорушення як підстава матеріальної відповідальності / Н. Хуторян // Юридический вестник. – 2002. – № 3. – С. 110–113.
278. Цивільне право України: Підручник. – У 2-х кн. / За ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнецової. – К.: Юрінком Інтер, 2002. – Т. 1. – 719 с.
279. Цивільне право України: Підручник. – У 2-х кн. / За ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнецової. – К.: Юрінком Інтер, 2002. – Т. 2. – 639 с.
280. Чанишева Г.І. Система трудового права та система трудового законодавства: поняття, структура, співвідношення //Актуальні проблеми політики: Зб. наук. праць. Вип. 9. – Одеса: Юрид. літ., 2000. – С. 364-369.
281. Чанишева Г. Суб'єкти (учасники) колективних трудових правовідносин //Вісник Одеського інституту внутрішніх справ. – 2000. – №1. – С. 111-116.
282. Чанишева Г. Система функцій сучасного трудового права України //Вісник Одеського інституту внутрішніх справ. – 2000. – №2. – С. 141-146.
283. Чанишева Г. Правовий статус організацій підприємців у соціально-трудовій сфері //Актуальні проблеми держави та права: Зб. наук. праць. Вип. 7. – Одеса, 2000. – С. 82-90.
284. Чанишева Г. Повноваження організацій роботодавців у соціально-трудовій сфері //Предпринимательство, хозяйство и право. – 2000. – №8. – С. 48-53.
285. Чанишева Г. Право на об'єднання як колективне трудове право // Юридический вестник. – 2000. – №3. – С. 89-95.
286. Чанишева Г.І. Право на укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України //Вісник Запорізького юридичного інституту: Зб. наук. праць. – 2000. – №3. – С. 48-60.
287. Чанишева Г.І. Колективні договори і угоди як форми соціального партнерства //Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ України: Науково-теоретичний журнал. – 2001. - №1. – С. 19-26.
288. Чанишева Г.І. Міжнародні стандарти права на свободу об'єднання і законодавство України //Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2000. – №3. – С. 177-181.
289. Чанишева Г.І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України //Право України. – 2000. – №12. – С. 80-86.
290. Чанишева Г.І. Право на колективні переговори: міжнародні стандарти та законодавство України //Предпринимательство, хозяйство и право. – 2000. – №12. – С. 46-50.
291. Чанишева Г. МОП: соціальні ініціативи у відповідь на глобалізацію //Право України. – 2001. – №5. – С. 123-127.
292. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія / Г. І. Чанишева. – Одеса: Юридична література, 2001. – 328 с.



293. Шабанов Р. І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття: монографія / Р. І. Шабанов. – Х.: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2015. – 360 с.
294. Шамшина І. Регулювання промислової безпеки і безпеки праці / І. Шамшина // *Право України*. – 1998. – № 9. – С. 108–110.
295. Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: [Монографія] / І. І. Шамшина. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448 с.
296. Шамшина І. Щодо концепції законодавства про охорону праці / І. Шамшина // *Право України*. – 1998. – № 4 – С. 44–47.
297. Щербина В. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин / В. Щербина // *Підприємництво, госп-во і право*. – 2006. – № 10. – С. 45–49.
298. Щербина В. Захисна функція трудового права в умовах ринкових відносин / В. Щербина // *Підприємництво, госп-во і право*. – 2007. – № 2. – С. 99–102.
299. Щербина В. Нове визначення поняття функцій трудового права / В. Щербина // *Підприємництво, госп-во і право*. – 2006. – № 6. – С. 36–39.
300. Щербина В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності / В. Щербина // *Підприємництво, госп-во і право*. – 2007. – № 4. – С. 53–56.
301. Щербина В. Про основоположні принципи трудового права України / В. Щербина // *Підприємництво, госп-во і право*. – 2007. – № 1. – С. 13–18.
302. Щербина В. Суспільні функції трудового права в умовах ринкових відносин / В. Щербина // *Підприємництво, госп-во і право*. – 2006. – № 11. – С. 65–69.
303. Щербина В. І. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин: моногр. / В. І. Щербина. – Д.: Акад. митн. служби України, 2004. – 211 с.
304. Щербина В. І. Функції трудового права: моногр. / В. І. Щербина. – Д.: Акад. митн. служби України, 2007. – 425 с.
305. Щотова Ю. М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія / Ю. М. Щотова. – К.: Генеза, 2013. – 360 с.
306. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві: навчальний посібник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, І. М. Ваганова. – Х.: Золота миля, 2012. – 495 с.
307. Ярьсько А. Розгляд колективних трудових спорів (конфліктів) / А. Ярьсько // *Право України*. – 1998. – № 8. – С. 101–103.
308. Ярошенко О. М. Акти Міжнародної організації праці та їх значення для державного управління / О. М. Ярошенко // *Актуал. пробл. держ. управління: Зб. наук. пр.* – Х.: ХарПІ УАДУ, 2002. – № 1 (12). – С. 87–92.

293. Шабанов Р. І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття: монографія / Р. І. Шабанов. – Х.: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2015. – 360 с.
294. Шамшина І. Регулювання промислової безпеки і безпеки праці / І. Шамшина // *Право України*. – 1998. – № 9. – С. 108–110.
295. Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: [Монографія] / І. І. Шамшина. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448 с.
296. Шамшина І. Щодо концепції законодавства про охорону праці / І. Шамшина // *Право України*. – 1998. – № 4 – С. 44–47.
297. Щербина В. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин / В. Щербина // *Підприємництво, госп-во і право*. – 2006. – № 10. – С. 45–49.
298. Щербина В. Захисна функція трудового права в умовах ринкових відносин / В. Щербина // *Підприємництво, госп-во і право*. – 2007. – № 2. – С. 99–102.
299. Щербина В. Нове визначення поняття функцій трудового права / В. Щербина // *Підприємництво, госп-во і право*. – 2006. – № 6. – С. 36–39.
300. Щербина В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності / В. Щербина // *Підприємництво, госп-во і право*. – 2007. – № 4. – С. 53–56.
301. Щербина В. Про основоположні принципи трудового права України / В. Щербина // *Підприємництво, госп-во і право*. – 2007. – № 1. – С. 13–18.
302. Щербина В. Суспільні функції трудового права в умовах ринкових відносин / В. Щербина // *Підприємництво, госп-во і право*. – 2006. – № 11. – С. 65–69.
303. Щербина В. І. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин: моногр. / В. І. Щербина. – Д.: Акад. митн. служби України, 2004. – 211 с.
304. Щербина В. І. Функції трудового права: моногр. / В. І. Щербина. – Д.: Акад. митн. служби України, 2007. – 425 с.
305. Щотова Ю. М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія / Ю. М. Щотова. – К.: Генеза, 2013. – 360 с.
306. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві: навчальний посібник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, І. М. Ваганова. – Х.: Золота миля, 2012. – 495 с.
307. Ярьсько А. Розгляд колективних трудових спорів (конфліктів) / А. Ярьсько // *Право України*. – 1998. – № 8. – С. 101–103.
308. Ярошенко О. М. Акти Міжнародної організації праці та їх значення для державного управління / О. М. Ярошенко // *Актуал. пробл. держ. управління: Зб. наук. пр.* – Х.: ХарПІ УАДУ, 2002. – № 1 (12). – С. 87–92.

309. Ярошенко О. М. Вплив юридичних колізій на нормативне регулювання соціально-трудова відносин / О. М. Ярошенко // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: Матер. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 25–26 черв. 2004 р.) / За заг. ред. В. С. Венедіктова. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2004. – С. 110–112.

310. Ярошенко О. М. До питання трудової правосуб'єктності працівників / О. Ярошенко // Право України. – 1999. – № 3. – С. 74–76.

311. Ярошенко О. М. Значення рішень Конституційного Суду України та керівних роз'яснень Верховного Суду України / О. М. Ярошенко // Методологічні проблеми правової науки: Матер. міжнар. конф. (м. Харків, 13–14 груд. 2002 р.). – Х., 2003. – С. 274–276.

312. Ярошенко О. М. Конституція України – основна засада регулювання трудових відносин / О. М. Ярошенко // Вісн. Акад. прав. наук України: Зб. наук. пр. – 2002. – № 1 (28). – С. 75–81.

313. Ярошенко О. М. Конституція України та її роль у захисті соціальних прав громадян України / О. М. Ярошенко // Конституція України – основа модернізації держави та суспільства: Матер. наук. конф. (м. Харків, 21–22 черв. 2001 р.). – Х.: Право, 2001. – С. 211–212.

314. Ярошенко О. М. Конституція України та її роль у регулювання трудових відносин / О. М. Ярошенко // Захист соціальних прав людини і громадянина в Україні: проблеми юридичного забезпечення: Матер. наук.-практ. конф. (м. Київ, 30 січ. 2003 р.) / За ред. Н. Б. Болотіної. – К.: МП «Леся», Київ. ін-т внутр. справ, 2003. – С. 72–75.

315. Ярошенко О. М. Методи подолання прогалін у трудовому праві України / О. М. Ярошенко // Пробл. законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2006. – Вип. 80. – С. 78–86.

316. Ярошенко О. М. Окремі питання єдності та диференціації правового регулювання праці / О. М. Ярошенко // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матер. наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 19–20 трав. 2003 р.) / За ред. В. С. Венедіктова. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – С. 51–55.

317. Ярошенко О. М. Система правових актів про працю / О. М. Ярошенко // Актуал. пробл. держ. управління: Зб. наук. пр. – Х.: ХарPI УАДУ, 2002. – № 2 (13). – С. 265–267.

318. Ярошенко О. М. Сфера дії трудового права України / О. М. Ярошенко // Нове законодавство України та питання його застосування: Тези доп. та наук. повід. учасн. наук. конф. (м. Харків, 26–27 груд. 2003 р.). – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2004. – С. 63–65.

319. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія / О. М. Ярошенко. – Х.: Вид-во СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 456 с.

309. Ярошенко О. М. Вплив юридичних колізій на нормативне регулювання соціально-трудова відносин / О. М. Ярошенко // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: Матер. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 25–26 черв. 2004 р.) / За заг. ред. В. С. Венедіктова. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2004. – С. 110–112.

310. Ярошенко О. М. До питання трудової правосуб'єктності працівників / О. Ярошенко // Право України. – 1999. – № 3. – С. 74–76.

311. Ярошенко О. М. Значення рішень Конституційного Суду України та керівних роз'яснень Верховного Суду України / О. М. Ярошенко // Методологічні проблеми правової науки: Матер. міжнар. конф. (м. Харків, 13–14 груд. 2002 р.). – Х., 2003. – С. 274–276.

312. Ярошенко О. М. Конституція України – основна засада регулювання трудових відносин / О. М. Ярошенко // Вісн. Акад. прав. наук України: Зб. наук. пр. – 2002. – № 1 (28). – С. 75–81.

313. Ярошенко О. М. Конституція України та її роль у захисті соціальних прав громадян України / О. М. Ярошенко // Конституція України – основа модернізації держави та суспільства: Матер. наук. конф. (м. Харків, 21–22 черв. 2001 р.). – Х.: Право, 2001. – С. 211–212.

314. Ярошенко О. М. Конституція України та її роль у регулювання трудових відносин / О. М. Ярошенко // Захист соціальних прав людини і громадянина в Україні: проблеми юридичного забезпечення: Матер. наук.-практ. конф. (м. Київ, 30 січ. 2003 р.) / За ред. Н. Б. Болотіної. – К.: МП «Леся», Київ. ін-т внутр. справ, 2003. – С. 72–75.

315. Ярошенко О. М. Методи подолання прогалін у трудовому праві України / О. М. Ярошенко // Пробл. законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2006. – Вип. 80. – С. 78–86.

316. Ярошенко О. М. Окремі питання єдності та диференціації правового регулювання праці / О. М. Ярошенко // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матер. наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 19–20 трав. 2003 р.) / За ред. В. С. Венедіктова. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – С. 51–55.

317. Ярошенко О. М. Система правових актів про працю / О. М. Ярошенко // Актуал. пробл. держ. управління: Зб. наук. пр. – Х.: ХарPI УАДУ, 2002. – № 2 (13). – С. 265–267.

318. Ярошенко О. М. Сфера дії трудового права України / О. М. Ярошенко // Нове законодавство України та питання його застосування: Тези доп. та наук. повід. учасн. наук. конф. (м. Харків, 26–27 груд. 2003 р.). – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2004. – С. 63–65.

319. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія / О. М. Ярошенко. – Х.: Вид-во СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 456 с.

320. Ярошенко О. М. Щодо поняття джерел трудового права / О. М. Ярошенко // Пробл. законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2001. – Вип. 55. – С. 92–96.

321. Ярошенко О. М. Щодо ролі керівних роз'яснень Верховного Суду України в системі правового регулювання / О. М. Ярошенко // Нові Цивільний та Господарський кодекси України та проблеми їх застосування: Матер. наук.-практ. семінару. (м. Харків, 23 квіт. 2003 р.). – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2004. – Ч. 1. – С. 92–94.

322. Ярхо А. А. Законодательство об охране труда / А. А. Ярхо. – М., 1988. – 112 с.

320. Ярошенко О. М. Щодо поняття джерел трудового права / О. М. Ярошенко // Пробл. законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2001. – Вип. 55. – С. 92–96.

321. Ярошенко О. М. Щодо ролі керівних роз'яснень Верховного Суду України в системі правового регулювання / О. М. Ярошенко // Нові Цивільний та Господарський кодекси України та проблеми їх застосування: Матер. наук.-практ. семінару. (м. Харків, 23 квіт. 2003 р.). – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2004. – Ч. 1. – С. 92–94.

322. Ярхо А. А. Законодательство об охране труда / А. А. Ярхо. – М., 1988. – 112 с.

---

Підручник підготовлено колективом авторів, зокрема, викладачів (співробітників, наукових працівників): кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, факультету правничих наук НаУКМА, Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія», Київського інституту та Інституту інтелектуальної власності в місті Києві Національного університету «Одеська юридична академія», Юридичного інституту Національного авіаційного університету, відділу проблем цивільного, трудового і підприємницького права Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, а саме:

**Іншин М. І.** – розділ 1 у співавторстві з Вишновецькою С. В., Костюком В. Л., Щербиною В. І.; розділ 4 – у співавторстві з Костюком В. Л., Мельничук Н. О., Сірохою Д. І.;

**Вишновецька С. В.** – розділ 1 у співавторстві з Костюком В. Л., Іншиним М. І., Щербиною В. І.; розділ 7 у співавторстві з Костюком В. Л., Мельником В. П.;

**Журавльов Д. В.** – розділ 3 у співавторстві з Костюком В. Л., Мельником В. П., Сенчаком І. І., Яцкевичем І. І.;

**Костюк В. Л.** – вступ; розділ 6, 8; розділ 1 у співавторстві з Вишновецькою С. В., Іншиним М. І., Щербиною В. І.; розділ 2 у співавторстві з Мельником В. П., Мельник О. Я.; розділ 3 у співавторстві з Журавльовим Д. В., Мельником В. П., Сенчаком І. І., Яцкевичем І. І.; розділ 4 у співавторстві з Іншиним М. І., Мельничук Н. О., Сірохою Д. І.; розділ 5 у співавторстві із Мельником В. П., Сімутіною Я. В.; розділ 7 у співавторстві з Вишновецькою С. В.;

**Мельничук Н. О.** – розділ 4 у співавторстві з Іншиним М. І., Костюком В. Л., Сірохою Д. І.;

**Щербина В. І.** – розділ 1 у співавторстві з Вишновецькою С. В., Іншиним М. І., Костюком В. Л.;

**Мельник В. П.** – розділ 2 у співавторстві з Костюком В. Л., Мельник О. Я.; розділ 3 у співавторстві з Журавльовим Д. В., Костюком В. Л., Сенчаком І. І., Яцкевичем І. І.; розділ 5 у співавторстві з Костюком В. Л., Сімутіною Я. В.; розділ 7 у співавторстві з Вишновецькою С. В., Костюком В. Л.;

**Мельник О. Я.** – розділ 2 у співавторстві з Костюком В. Л., Мельником В. П.;

---

Підручник підготовлено колективом авторів, зокрема, викладачів (співробітників, наукових працівників): кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, факультету правничих наук НаУКМА, Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія», Київського інституту та Інституту інтелектуальної власності в місті Києві Національного університету «Одеська юридична академія», Юридичного інституту Національного авіаційного університету, відділу проблем цивільного, трудового і підприємницького права Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, а саме:

**Іншин М. І.** – розділ 1 у співавторстві з Вишновецькою С. В., Костюком В. Л., Щербиною В. І.; розділ 4 – у співавторстві з Костюком В. Л., Мельничук Н. О., Сірохою Д. І.;

**Вишновецька С. В.** – розділ 1 у співавторстві з Костюком В. Л., Іншиним М. І., Щербиною В. І.; розділ 7 у співавторстві з Костюком В. Л., Мельником В. П.;

**Журавльов Д. В.** – розділ 3 у співавторстві з Костюком В. Л., Мельником В. П., Сенчаком І. І., Яцкевичем І. І.;

**Костюк В. Л.** – вступ; розділ 6, 8; розділ 1 у співавторстві з Вишновецькою С. В., Іншиним М. І., Щербиною В. І.; розділ 2 у співавторстві з Мельником В. П., Мельник О. Я.; розділ 3 у співавторстві з Журавльовим Д. В., Мельником В. П., Сенчаком І. І., Яцкевичем І. І.; розділ 4 у співавторстві з Іншиним М. І., Мельничук Н. О., Сірохою Д. І.; розділ 5 у співавторстві із Мельником В. П., Сімутіною Я. В.; розділ 7 у співавторстві з Вишновецькою С. В.;

**Мельничук Н. О.** – розділ 4 у співавторстві з Іншиним М. І., Костюком В. Л., Сірохою Д. І.;

**Щербина В. І.** – розділ 1 у співавторстві з Вишновецькою С. В., Іншиним М. І., Костюком В. Л.;

**Мельник В. П.** – розділ 2 у співавторстві з Костюком В. Л., Мельник О. Я.; розділ 3 у співавторстві з Журавльовим Д. В., Костюком В. Л., Сенчаком І. І., Яцкевичем І. І.; розділ 5 у співавторстві з Костюком В. Л., Сімутіною Я. В.; розділ 7 у співавторстві з Вишновецькою С. В., Костюком В. Л.;

**Мельник О. Я.** – розділ 2 у співавторстві з Костюком В. Л., Мельником В. П.;

---

**Сенчак І. І.** – розділ 3 у співавторстві з Журавльовим Д.В., Костюком В. Л., Мельником В. П., Яцкевичем І. І.;

**Сімутіна Я. В.** – розділ 5 (параграфи 5.6-5.11) у співавторстві з Мельником В.П., Костюком В. Л.;

**Сіроха Д. І.** – розділ 4 у співавторстві з Іншиним М. І., Костюком В. Л., Мельничук Н. О.;

**Яцкевич І. І.** – розділ 3 у співавторстві з Костюком В. Л., Журавльовим Д.В., Мельником В. П., Сенчаком І. І.

---

**Сенчак І. І.** – розділ 3 у співавторстві з Журавльовим Д.В., Костюком В. Л., Мельником В. П., Яцкевичем І. І.;

**Сімутіна Я. В.** – розділ 5 (параграфи 5.6-5.11) у співавторстві з Мельником В.П., Костюком В. Л.;

**Сіроха Д. І.** – розділ 4 у співавторстві з Іншиним М. І., Костюком В. Л., Мельничук Н. О.;

**Яцкевич І. І.** – розділ 3 у співавторстві з Костюком В. Л., Журавльовим Д.В., Мельником В. П., Сенчаком І. І.

---

**АВТОРСЬКИЙ КОЛЕКТИВ  
ПІДРУЧНИКА «ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ»**

**ІНШИН М. І.** – завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, член-кореспондент НАПрН України, Заслужений юрист України, доктор юридичних наук, професор;

**ЩЕРБИНА В. І.** – професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор юридичних наук, професор;

**ВИШНОВЕЦЬКА С. В.** – завідувач кафедри цивільного права і процесу Навчально-наукового Юридичного інституту Національного авіаційного університету, доктор юридичних наук, доцент;

**ЖУРАВЛЬОВ Д.В.** – перший заступник директора Інституту права та післядипломної освіти Міністерства юстиції України, доктор юридичних наук, доцент;

**КОСТЮК В. Л.** – заступник завідувача відділу Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України, професор факультету правничих наук НаУКМА, професор кафедри муніципального права та адміністративно-правових дисциплін Інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія», доктор юридичних наук, доцент;

**МЕЛЬНИЧУК Н. О.** – професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор юридичних наук, професор;

**СЕНЧАК І. І.** – заступник директора Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія», завідувач кафедри муніципального права та адміністративно-правових дисциплін, кандидат юридичних наук, доцент;

**СІМУТІНА Я. В.** – старший науковий співробітник відділу проблем цивільного, трудового і підприємницького права Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, кандидат юридичних наук, доцент;

**СІРОХА Д. І.** – доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, кандидат юридичних наук, доцент;

---

**АВТОРСЬКИЙ КОЛЕКТИВ  
ПІДРУЧНИКА «ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ»**

**ІНШИН М. І.** – завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, член-кореспондент НАПрН України, Заслужений юрист України, доктор юридичних наук, професор;

**ЩЕРБИНА В. І.** – професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор юридичних наук, професор;

**ВИШНОВЕЦЬКА С. В.** – завідувач кафедри цивільного права і процесу Навчально-наукового Юридичного інституту Національного авіаційного університету, доктор юридичних наук, доцент;

**ЖУРАВЛЬОВ Д.В.** – перший заступник директора Інституту права та післядипломної освіти Міністерства юстиції України, доктор юридичних наук, доцент;

**КОСТЮК В. Л.** – заступник завідувача відділу Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України, професор факультету правничих наук НаУКМА, професор кафедри муніципального права та адміністративно-правових дисциплін Інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія», доктор юридичних наук, доцент;

**МЕЛЬНИЧУК Н. О.** – професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор юридичних наук, професор;

**СЕНЧАК І. І.** – заступник директора Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія», завідувач кафедри муніципального права та адміністративно-правових дисциплін, кандидат юридичних наук, доцент;

**СІМУТІНА Я. В.** – старший науковий співробітник відділу проблем цивільного, трудового і підприємницького права Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, кандидат юридичних наук, доцент;

**СІРОХА Д. І.** – доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, кандидат юридичних наук, доцент;

---

**МЕЛЬНИК В. П.** – помічник народного депутата України, здобувач кафедри муніципального права та адміністративно-правових дисциплін Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія», кандидат юридичних наук;

**МЕЛЬНИК О. Я.** – член редакційної ради ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій»;

**ЯЦКЕВИЧ І. І.** – старший викладач факультету правничих наук НаУКМА, здобувач кафедри муніципального права та адміністративно-правових дисциплін Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія».

---

**МЕЛЬНИК В. П.** – помічник народного депутата України, здобувач кафедри муніципального права та адміністративно-правових дисциплін Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія», кандидат юридичних наук;

**МЕЛЬНИК О. Я.** – член редакційної ради ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій»;

**ЯЦКЕВИЧ І. І.** – старший викладач факультету правничих наук НаУКМА, здобувач кафедри муніципального права та адміністративно-правових дисциплін Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія».

## НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Вишновецька** Світлана Василівна  
**Журавльов** Дмитро Володимирович  
**Іншин** Микола Іванович  
**Костюк** Віктор Леонтійович  
**Мельник** Володимир Петрович  
**Мельник** Оксана Ярославівна  
**Мельничук** Наталія Олексіївна  
**Сенчак** Ігор Іванович  
**Сімутіна** Яна Володимирівна  
**Сіроха** Дмитро Ігорович  
**Щербина** Віктор Іванович  
**Яцкевич** Іван Іванович

# ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ

ПІДРУЧНИК

Підписано до друку 30.06.2016 р. Формат 60x84 1/16.  
Друк лазерний. Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman.  
Ум. друк. арк. 26,55. Тираж 300 прим.

ТОВ «Видавництво «Центр учбової літератури»  
вул. Електриків, 23 м. Київ 04176  
тел./факс 044-425-01-34  
тел.: 044-425-20-63; 425-04-47; 451-65-95  
800-501-68-00 (безкоштовно в межах України)

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців,  
виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції  
ДК № 4162 від 21.09.2011 р.

## НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Вишновецька** Світлана Василівна  
**Журавльов** Дмитро Володимирович  
**Іншин** Микола Іванович  
**Костюк** Віктор Леонтійович  
**Мельник** Володимир Петрович  
**Мельник** Оксана Ярославівна  
**Мельничук** Наталія Олексіївна  
**Сенчак** Ігор Іванович  
**Сімутіна** Яна Володимирівна  
**Сіроха** Дмитро Ігорович  
**Щербина** Віктор Іванович  
**Яцкевич** Іван Іванович

# ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ

ПІДРУЧНИК

Підписано до друку 30.06.2016 р. Формат 60x84 1/16.  
Друк лазерний. Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman.  
Ум. друк. арк. 26,55. Тираж 300 прим.

ТОВ «Видавництво «Центр учбової літератури»  
вул. Електриків, 23 м. Київ 04176  
тел./факс 044-425-01-34  
тел.: 044-425-20-63; 425-04-47; 451-65-95  
800-501-68-00 (безкоштовно в межах України)

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців,  
виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції  
ДК № 4162 від 21.09.2011 р.