

Кафедра соціального права  
Львівського національного університету ім. Івана Франка  
Львівська обласна організація профспілки  
працівників освіти і науки України  
Первинна профспілкова організація працівників  
Львівського національного університету ім. Івана Франка  
Український центр соціально-правових досліджень

**УРЯДОВИЙ  
ЗАКОНОПРОЄКТ  
«ПРО ПРАЦЮ»,  
ЯК НАСТУП НА ПРАВА  
ПРАЦІВНИКІВ**

**ЗБІРНИК НАУКОВИХ СТАТЕЙ**

Львів – 2020

## ЗМІСТ

1. Вступ .....	2
2. <i>П. Пилипенко</i> . Лібералізація трудового законодавства України та проблеми захисту трудових прав працівників ....	5
3. <i>В. Бурак</i> . Колективні трудові права у проєкті закону «Про працю» .....	16
4. <i>Т. Парпан</i> . Окремі аспекти формування змісту трудового договору за проєктом Закону України «Про працю» .....	25
5. <i>І. Ласько</i> . Право працівників на відпочинок та його відображення у проєкті Закону "Про працю" .....	36
6. <i>О. Рим</i> . Проєкт закону України «Про працю»: <i>per aspera ad EU</i> .....	44
7. <i>І. Фурик</i> . Оплата праці в проєкті Закону «Про працю» .....	51
8. <i>В. Стрелко</i> . Про право на належні, безпечні та здорові умови праці у проєкті Закону України «Про працю» .....	59
9. <i>О. Раневич</i> . Професійні спілки та їх місце в Урядовому проєкті Закону України «Про працю» .....	73
10. Резолюція учасників науково-практичного заходу: круглого столу «Урядовий законопроект «Про працю», як наступ на права працівників» .....	80

24 січня 2020 року у приміщенні Львівського будинку вчених було проведено **Круглий стіл на тему: Урядовий законопроект «Про працю», як наступ на права працівників.**

**Організаторами Круглого столу виступили** кафедра соціального права Львівського національного університету ім. Івана Франка; Львівська обласна організація профспілки працівників освіти і науки України; Первинна профспілкова організація працівників Львівського національного університету ім. Івана Франка; Український центр соціально-правових досліджень.

Модераторами заходу були:

**Пилипенко П.Д.** – завідувач кафедри соціального права ЛНУ ім. Івана Франка, Заслужений юрист України;

**Яцейко М.Г.** – голова Львівської обласної організації профспілки працівників освіти і науки України.

На круглому столі із доповідями виступили:

1. **Пилипенко П.Д.**, завідувач кафедри соціального права Львівського національного університету ім. Івана Франка, Заслужений юрист України – Концептуальні засади проєкту закону «Про працю».

2. **Бурак В.Я.**, доцент кафедри соціального права Львівського національного університету ім. Івана Франка – Колективні трудові права у проєкті закону «Про працю».

3. **Парпан Т.В.**, доцент кафедри соціального права Львівського національного університету ім. Івана Франка – Трудовий договір та правила його укладення і припинення у проєкті закону «Про працю».

4. **Ласько І.М.**, доцент кафедри соціального права Львівського національного університету ім. Івана Франка – Право працівників на відпочинок та його відображення у проєкті закону «Про працю».

5. **Рим О.М.**, доцент кафедри соціального права Львівського національного університету ім. Івана Франка – Відповідність Європейським стандартам проекту закону «Про працю».

6. **Фурик І.Я.**, асистент кафедри соціального права, кандидат юридичних наук Львівського національного університету ім. Івана Франка – Право працівників на оплату праці у проекті закону «Про працю».

7. **Стрепко В.Л.**, доцент кафедри соціального права Львівського національного університету ім. Івана Франка – Питання охорони праці у проекті закону «Про працю».

8. **Раневич О.Ю.**, асистент кафедри соціального права, кандидат юридичних наук Львівського національного університету ім. Івана Франка – Професійні спілки та їх місце в урядовому проекті Закону України "Про працю"

На круглий стіл були запрошені депутати Верховної Ради України, представники Кабінету Міністрів України, фахівці в галузі трудового законодавства, представники Федерації Профспілок України, ЦК Профспілки працівників освіти і науки України, Об'єднання профспілок Львівщини, представники інших державних органів та громадських інституцій.

За результатами круглого столу була сформована і прийнята резолюція.

Статті у збірнику подаються в авторській редакції.

**П. ПИЛИПЕНКО**

**д.ю.н., професор  
зав. каф. соціального права  
ЛНУ ім. Івана Франка**

### **ЛІБЕРАЛІЗАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ**

Програмою діяльності Кабінету Міністрів України, схваленою Постановою Верховної Ради України від 4 жовтня 2019 року №188, а також указами Президента України від 20.09.2019 № 713 і 08.11.2019 № 837 одним із пріоритетів впровадження та розвитку соціально-економічних реформ для Уряду, а також парламентської більшості у Верховній Раді України визначено лібералізацію трудових відносин.

На виконання цих пріоритетів напередодні новорічних свят Урядом України та народними депутатами України від Політичної партії «Слуга Народу» зареєстровано у Верховній Раді України проекти законів «Про працю» (реєстр. № 2708), «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок)» (реєстр. № 2681), «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо додаткових підстав для звільнення» (реєстр. № 2584) та деякі інші.

Безперечно, що з реформуванням трудового законодавства наша держава значно запізнилася. У порівнянні з іншими незалежними країнами на колишньому пострадянському просторі ми єдині користуємося ще старим Кодексом законів про працю (КЗпП) який був ухвалений 10 грудня 1971 року, і набув чинності з 1 червня 1972 року. Та навіть попри усі ті зміни, а їх було внесено більше 150, кодекс все ж залишається продуктом старої радянської системи, а тому не завжди може забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин, що в решті решт позначається на рівні гарантій трудових прав працівників.

Тому, починаючи з кінця минулого століття в Україні проводились роботи щодо приведення трудового законодавства до сучасних умов розвитку суспільно-трудових відносин. Вже на початку цього тисячоліття за участю провідних науковців, що працюють у галузі трудового права, представників профспілок, роботодавців та відповідного Міністерства соціальної політики під керівництвом уповноважених осіб від Міжнародної організаційної праці було вироблено наукову концепцію сучасного Трудового кодексу, яка була реалізована у проект останнього, що тривалий час перебував на розгляді Верховної Ради України. З різних (переважно політичних) причин кодекс так і залишився проектом, оскільки кожного разу процедура його ухвалення не доходила далі другого читання.

Можна звичайно по різному ставитися до того, що впродовж сімнадцяти років ми так і не спромоглися прийняти Трудовий кодекс і навіть констатувати той факт, що станом на початок 2020 року - поданий до парламенту проект суттєво застарів та потребував серйозних коригувань, але те що нам запропонували сьогодні взамін, не витримує, як видається, жодної критики.

Передусім, абсолютно неприйнятною є форма (назва) нормативного акту, що повинен стати основою для регулювання трудових відносин найманої праці. Якщо автори виходили при цьому з кількості статей поданого законопроекту (98), то можливо варіант з назвою — «Закон України Про працю» міг би сприйматися. Однак, беручи до уваги його значимість для регулювання одного з найважливіших видів суспільних відносин, а також з огляду на місце у ієрархічній системі правових актів такий нормативний документ повинен отримати статус — кодекса. Лише в такому випадку його норми матимуть пріоритетне значення і вищу юридичну силу стосовно норм інших законів, які регулюватимуть трудові відносини.

Крім того, загальноприйнятою є практика відображення у назві нормативного акту однойменного кола суспільних відносин, що їх відповідний акт покликаний регулювати (об'єкт регулювання). А такими у проекті визначено — *трудові відносини*, які виникають на підставі *трудового договору*. І виходить, що Закон про працю регулює трудові відносини, тобто прослідковується певний термінологічний дисонанс.

Якщо ж взяти до уваги, що «праця» як явище взагалі не регулюється правом, а регулюються лише стосунки (відносини) з приводу її використання, то невідповідність назви нормативного акту об'єкту регулювання буде ще більш виразною.

Загалом суспільні відносини з приводу використання чужої праці існують не лише у вигляді стосунків між працівником і роботодавцем. Працюють і державні службовці, і судді, і прокурори і члени господарських товариств, і особи які надають послуги, і виконують певні доручення та виконують роботи за договорами підряду, служать (працюють) у війську, органах внутрішніх справ, і т.д. Але їхня праця Законом про працю не регулюється. Якби такий закон поширював свою дію на усі суспільні випадки використання (застосування) праці — його назва у варіанті, що запропонований авторами проекту могла б сприйматися. Та, насправді у цивілізованому світі такий варіант поки що не використовується.

Отже, найбільш оптимальним за назвою може бути — Трудовий кодекс, як це пропонувалося щодо попереднього законопроекту. Слово «труд» на перший погляд є більше російським, аніж українським, і найбільш вживаним у нашій мові є слово «праця». Тим не менше, як свідчить словникова література, слово «праця», яке набуло найбільш широкого вживання в українській мові не чисто наше, а запозичене через польську із чеської.

В сучасній українській літературній мові слово «праця»

полісемічне, тобто має різні, але певною мірою пов'язані смисли і (або) значення. Найновіший на сьогодні чотирьох томний «Новий тлумачний словник Української мови» на 42000 слів подає аж шість його значень.<sup>1</sup> Більше того, живій мові властиво не тільки те, що одне слово може мати різні значення, а й те, що різні за звучанням слова можуть бути тотожними або близькими за змістом. Стосовно слова праця це слова «труд», «робота», меншою мірою – «заняття», «справа», «діяльність». І що характерно, перші два на відміну від слова праця, не запозичені звідкись, а споконвічно українські. Слово «труд» в давньоруській мові означало «праця, робота, ревність, турбота, страждання, скорбота». В літературній українській мові вживається у значенні наполегливої, старанної праці і праці, що потребує великих зусиль.

Тим самим, для назви нового кодексу термін «трудоий» може вважатися абсолютно прийнятним. Власне така назва за своїм характером реально відображатиме сутність тих суспільних відносин, які стоять за цим терміном.

Ще одним аргументом на користь використання саме такої назви нового Кодексу може бути і загальноприйнята назва головного інституту і самої галузі права, а також основної підстави для виникнення трудових відносин та форми існування правових відносин – трудового договору. Навряд чи схвально буде сприйнято, наприклад, пропозицію про перейменування «трудоого договору» на «договір про працю» аби добитися співзвучності у термінах: кодекс праці і договір про працю.

Тобто закон, який мав би регулювати *трудові відносини*, що виникають на підставі *трудоого договору* повинен називатися – *Трудовий кодекс*. (Для порівняння: Польський *Kodeks pracy* регулює *stosunki pracy* в основі яких є *umowa o pracy*. Логіка і гармонія термінів витримані тут у повній мірі).

Для будь-якого нормативного акту дуже важливо чітко

<sup>1</sup> Новий тлумачний словник Української мови у чотирьох томах. – Київ: Аконіт, 1999. – С.667

окреслити мету і завдання, які повинні бути досягнуті в результаті його ухвалення. При цьому показником високої якості такого акту вважається відображення їх безпосередньо в самому акті. У нашому випадку проект Закону Про працю у ст. 1-й містить вказівку лише на *мету* закону.

Тут, зокрема зазначено, що «Метою Закону України «Про працю» (далі-Закону) є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців».<sup>2</sup> Як бачимо, *мета* нормативного акту виписана не зовсім коректно, адже вказавши такою «встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин» автори проекту взагалі не відобразили у змісті акту. Окремих статтей з їхнім переліком у законопроекті на жаль немає. Очевидно, що метою закону могло б бути *забезпечення гарантій трудових прав* працівників та роботодавців. Їхні ж права та обов'язки зазвичай визначаються у *трудоовому договорі*, формуючи тим самим *зміст останнього*.

Що стосується *завдань*, виконання яких повинен забезпечити відповідний закон, то про них також не йдеться у проекті. І це є свідченням не високого рівня нормативного акту, що мав би стати визначальним регулятором суспільно-трудоових відносин у нашій державі.

Не менш серйозно підриває авторитет запропонованого нормативного акту та знижує рівень регулювання трудових відносин відсутність у проекті Закон України «Про працю» переліку основних принципів (засад) на яких базується таке регулювання. А без окреслення відповідних принципів доволі дивною та фактично зайвою виглядає наявність у проекті статті про аналогію (ст. 4). Адже остання, як відомо

<sup>2</sup> Проект Закону про працю 2708 від 28.12.2019 [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67833](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833)

застосовується шляхом використання принципів правового регулювання відповідних відносин.

Фактично у проекті ЗУпП використано визначення аналогії, яке сформульовано у ст. 8 Цивільного кодексу України з пристосуванням його під трудове право. Але автори як видається, не розуміють, що аналогія, як спосіб заповнення прогалів у законодавстві використовується на *стадії застосування права*, а не його *реалізації* безпосередніми суб'єктами правовідносин. Тобто у цьому акті така стаття взагалі є зайвою. Відповідні норми, як правило містяться у процесуальних кодексах і стосуються власне суб'єктів, які *застосовують право*.

Чимало зауважень через нечіткі, а подекуди й неграмотні формулювання викликає стаття 2-га проекту, де визначається предмет і сфера регулювання. Тут, зокрема, вказано, що: (дослівна цитата)

- 1. Цей Закон регулює трудові відносини, які виникають після укладення трудового договору в установленому цим Законом порядку.

- 2. Цей Закон також регулює суспільні відносини, що пов'язані з трудовими відносинами (відносини до укладення трудового договору та після його припинення, відносини, що виникають під час вирішення індивідуальних трудових спорів, відносини, пов'язані із здійсненням контролю за дотриманням трудового законодавства).

- 3. Праця членів фермерських господарств та виробничих кооперативів священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюється цим Законом та іншими актами трудового законодавства, прийнятими відповідно до нього в частині, передбаченій їх статутом, іншими установчими документами.

- 4. Суспільні відносини фізичних осіб, пов'язані з діяльністю на державних політичних посадах, у державних

колегіальних органах, професійною діяльністю суддів, прокурорів, військовою службою, альтернативною (невійськовою) службою, іншою державною службою, патронатною службою в державних органах, службою в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування регулюються цим Законом, іншими актами трудового законодавства, прийнятими відповідно до нього, в частині, передбаченій законом».<sup>3</sup>

У пункті другому, як бачимо зазначається, що закон регулює відносини пов'язані із трудовими, які виникають *до укладення трудового договору*, маючи очевидно на увазі відносини працевлаштування. Однак, віднайти такі відносини і норми, що їх регулюють у змісті законопроекту навряд чи можливо. Їх там просто немає. Видається, що автори переплутали сферу дії нормативного акту з *предметом трудового права*, як галузі вітчизняного права. А це трохи різні речі

Пункт третій цієї ж статті виписаний ще більш неграмотно. Адже ні члени фермерських господарств, ні члени виробничих кооперативів у більшості своїй не укладають трудові договори з відповідними фермерськими господарствами чи кооперативами, а тому їхня праця не підпадає під дію трудового законодавства. Якщо ж хтось із них все ж укладе трудовий договір, то застосовуватиметься правило відображене у пункті першому цієї статті. Тому жодних вказівок на статuti чи інші установчі документи робити непотрібно.

Ще більш парадоксальним виглядає формулювання п.3 ст.2 проекту де йдеться про «священнослужителів» та «церковнослужителів», як суб'єктів трудових правовідносин. Тут віднайти різницю між першими та другими навряд чи можливо.

<sup>3</sup> Проект Закону про працю 2708 від 28.12.2019 [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67833](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833)

Аналізуючи зміст ст.3 «Особливості регулювання трудових відносин окремих категорій працівників» можна також побачити чимало дивних та незрозумілих речей, багато з яких взагалі суперечать природі трудового права. І найбільш показовим тут є пункт другий, який гласить: «Трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземців та осіб без громадянства які працюють в Україні регулюються відповідно до Закону України «Про міжнародне приватне право».<sup>4</sup>

Вкотре доводиться констатувати, що автори взагалі далекі від трудового права, а Закон України «Про міжнародне приватне право» вони навіть не спромоглися переглянути. Бо ст. 54 цього закону є відсилочною. Натомість кожен студент-юрист старших курсів знає, що існують особливості укладення трудових договорів з іноземцями та особами без громадянства в Україні, але трудові відносини їх — це сфера трудового права. І так було завжди, і нічого нового тут придумати неможливо.

Потребує суттєвих корегувань також ст. 5-та законопроекту, яка має назву «Акти трудового законодавства». Передусім звертає увагу застосування авторами слова «трудового» з огляду на задекларовану ними назву (закон України Про працю). Цілком очікувано стаття мала б називатися принаймні — «Акти законодавства про працю». Натомість маємо — «Трудове законодавство», що вкотре засвідчує непослідовність «розробників» та їх нерозуміння відмінностей прийнятої у трудовому праві термінології.

Для більшої наглядності того, наскільки «ефектно» викладено статтю 5-ту, дозволимо собі подати її зміст повністю. Отже: Стаття 5. Акти трудового законодавства: (дослівна цитата)

- Основу трудового законодавства України становить Конституція України.

<sup>4</sup> Проект Закону про працю 2708 від 28.12.2019 [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67833](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833)

- Основним актом трудового законодавства України є цей Закон.

- Актами трудового законодавства є також закони, що приймаються відповідно до Конституції України та цього Закону і містять норми, що регулюють трудові відносини.

- Якщо суб'єкт права законодавчої ініціативи подав до Верховної Ради України законопроект, що передбачає регулювання трудових відносин в інший спосіб, ніж передбачено цим Законом, він зобов'язаний одночасно подати проект закону про внесення змін до цього Закону. Поданий законопроект розглядається Верховною Радою України одночасно з відповідним проектом закону про внесення змін до цього Закону.

- Трудові відносини можуть регулюватися актами Президента України у випадках, встановлених Конституцією України.

- Актами трудового законодавства є постанови Кабінету Міністрів України, що видаються у випадках, встановлених Конституцією України, цим Законом та законами України.

- Інші органи державної влади, органи влади Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування можуть видавати нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини, а також документи нормативно-технічного характеру лише у випадках, встановлених Конституцією України, цим Законом та законами України.

- Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, здійснює нормативне регулювання трудових відносин відповідно до його повноважень. Інші центральні органи виконавчої влади видають нормативно-правові та інші акти, що регулюють трудові відносини, в межах своїх повноважень, за умови погодження таких актів з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці.

- Акти трудового законодавства обов'язкові для

застосування на всій території України, якщо ними не передбачено інше.

Відразу ж зауважимо, що цитована тут стаття 5-та є повністю переписаною з попередніх проектів Трудового кодексу України, які так і не дочекалися свого ухвалення у Верховній Раді України. А найбільш виразними ляпами тут вирізняються два моменти:

1) Частина друга п. 3-го, зобов'язує суб'єкта законодавчої ініціативи разом з проектом, що передбачає регулювання трудових відносин в інший спосіб подавати також пропозиції змін до ЗУП, які повинні розглядатися Верховною Радою одночасно. Тобто тут фактично встановлено правила які стосуються законотворчості та порядку розгляду законопроектів у парламенті. Але це очевидно належить до сфери регулювання закону «Про Регламент Верховної Ради України», а не Трудового кодексу. Може у зв'язку такою нормою потрібно доповнити ст.2 проекту ЗУП, де визначається коло відносин, що ним регулюється?

2) У п. 4 цієї статті до актів трудового законодавства віднесено «акти Президента України у випадках, встановлених Конституцією України». Однак Основний Закон нашої держави у ст. 106-й визначаючи повноваження Президента України не передбачає ухвалення ним актів, які б регулювали трудові відносини. То може заради ЗУП потрібно змінити ще й Конституцію України?

Питання, звичайно, риторичні, та як видається не може законодавчий акт такого рівня бути настільки «нашпигованим» різного роду помилковими правилами, що є очевидними навіть не для професіоналів. Взяти хоча б пункт 6-й цієї ж статті, де зазначено про те, що «видавати нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини» можуть також «інші органи державної влади». І тут, взявши до уваги попередні пункти відповідної статті, де вже йшлося про право ухвалення нормативних актів органами

законодавчої і виконавчої влади, постає чергове запитання. А про які ж *інші органи державної влади* тут йдеться? Очевидно, що відповідь напрошується тільки одна. Саме з огляду на ст.6 Конституції України де зазначено, що державна влада в Україні здійснюється на засадах її поділу на *законодавчу, виконавчу та судову*, можемо зробити висновок, що видавати акти, які регулюватимуть трудові відносини мали б напевно органи *судової влади*? Але це насправді «революційна норма»! Звісно, сьогодні ні для кого не є секретом, що судова практика і особливо вищих судових інстанцій використовується для регулювання в т.ч. і трудових відносин. Однак, щоб суди, як органи державної влади, отак просто «видавали нормативні акти», то це якось сприймається не зовсім серйозно.

Це лише деякі, найбільш видимі помилки концептуального характеру, які властиві вступній частині запропонованого Урядом України та народними депутатами від політичної партії «Слуга народу» проекту Закону України «Про працю». Що стосується інших його недоліків, то переважна більшість із них так само яскраво проявляються на підставі аналізу окремих розділів законопроекту, де йдеться про трудовий договір, робочий час, час відпочинку, оплату та охорону праці, соціальне партнерство та ін. Зрозуміло, що у такому варіанті, як він поданий до Верховної Ради України, законопроект ухвалений бути не може. Він потребує навіть не доопрацювання, а повного оновлення з тим, щоб у майбутньому нам не було соромно перед світом.



**Лібералізація трудового законодавства України та  
проблеми захисту трудових прав працівників**

**П. Пилипенко, д.ю.н., професор, зав. каф. соціального  
права, ЛНУ ім. Івана Франка**

**Анотація.** Стаття присвячена аналізу поданого до Верховної Ради України проекту закону «Про працю» і зокрема, Глави I цього нормативного акту.

Критично переосмислюючи основні новели законопроекту, що стосуються його назви (форми), відображених у ньому положеннях про мету, об'єкт та сферу регулювання, а також визначення нормативних актів, які забезпечуватимуть регулювання трудових відносин, наголошується на відповідних недоліках концептуального характеру, що є властивими для цього законопроекту.

Пропонується з метою покращення якості поданого проекту відобразити у ньому також завдання, які повинні бути досягнуті в результаті його ухвалення і обов'язково принципи, на яких базуватиметься регулювання трудових відносин.

На завершення робиться висновок про недопустимість ухвалення такого законопроекту без внесення до нього суттєвих коректив.

**Ключові слова:** закон про працю, трудовий кодекс, мета закону, принципи права, аналогія закону, сфера регулювання, суб'єкти трудового права.

**В. БУРАК**  
к.ю.н., доцент кафедри соціального права  
ЛНУ ім. Івана Франка.

**КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ПРАВА У ПРОЄКТІ ЗАКОНУ  
«ПРО ПРАЦЮ»**

В Україні вже давно назріла реформа трудового законодавства, оскільки чинний КЗПП України морально застарів. Він не здатен регулювати існуючі трудові відносини. Країни по різному підходять до необхідності такого реформування. Частина приймає нові кодекси. У Польщі, наприклад, кодекс не приймали, а обмежилися внесенням відповідних змін до чинного.

Особливістю регулювання трудових відносин є те, що законодавство повинно закріплювати і гарантувати права і обов'язки суб'єктів трудових правовідносин і збалансовувати їх. При цьому необхідно виходити з того, що працівник є слабшою стороною трудових правовідносин, а тому повинні передбачатися гарантії здійснення і захисту його трудових прав.

Запропонований Кабінетом Міністрів України проект закону «Про працю» [1] покликаний осучаснити трудове законодавство, привести його у відповідність із існуючими трудовими відносинами, надати більшої свободи суб'єктам трудових відносин у їх регулюванні.

У той же час форма і назва законопроекту викликають ряд зауважень та запитань.

Основне призначення права взагалі і трудового права, зокрема, є регулювання суспільних відносин. [2; 87] Оскільки в сфері існують трудові відносини, то відповідно закон «Про працю» повинен регулювати трудові відносини найманої праці, а не працю. [3; 31] Регулювання процесу праці це спадщина від радянської доктрини трудового права. Завданням трудового законодавства є регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, з метою збалансування

прав та інтересів працівників і роботодавців із врахуванням того моменту, що працівник потребує посиленої охорони як сторона менш захищена у трудових відносинах.

Першими враженнями від знайомства із зазначеним законопроектом є:

а) проєкт готувався поспіхом без систематизації і без концепції;

б) це не кодифікований акт, а закон з максимумом норм, які відсилають до законодавства або трудового чи колективного договору.

Поверхневий аналіз запропонованого проєкту дозволяє виокремити частину позитивних моментів. Звужується сфера централізованого регулювання трудових відносин і розширюється сфера договірної регулювання. Проєктом передбачається можливість регулювання трудових відносин, як колективним так і трудовим договором. Дуже важливим нововведенням проєкту необхідно відзначити можливість застосування електронного документообігу, а також можливість укладати електронний трудовий договір із застосування електронного цифрового підпису. Такий трудовий договір прирівнюється до письмової форми трудового договору. До позитивних моментів також слід віднести відмову від письмових трудових книжок і введення реєстру працюючих, на підставі якого можна буде обліковувати страховий стаж.

Позитивним у проєкті є норми про заборону примусової праці, і дискримінації. Обов'язок доказування відсутності дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, мобінгу покладається на роботодавця. Працівник лише зобов'язаний навести факти таких дій з боку роботодавця. Передбачається судовий захист при наявності таких фактів.

Проєктом визначені ознаки трудових відносин. Дуже важливим позитивним моментом законопроекту є норма, яка встановлює правило, що єдиною підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір.

Окремою нормою передбачається, що до відносин, які виникли без укладення трудового договору, та які у встановленому порядку визнано трудовими, застосовуються норми трудового законодавства. Правда, не передбачається хто і в якому порядку буде їх визначати трудовими.

Проєктом також передбачені гарантії для працівників при затримці виплати заробітної плати, скорочений робочий час для вагітних жінок, випадки і підстави заборони звільнення працівників, застосування медіації при вирішенні трудових спорів.

Поряд з позитивними моментами проєкту необхідно відзначити, що він готувався поспіхом і тому в багатьох випадках є невідповідності одних норм іншим, також занадто розширена сфера договірної регулювання без врахування гарантій для працівників, а також звуження існуючих трудових прав, що є порушенням ст. 22 Конституції України.

У своєму рішенні Конституційний суд України від 28 квітня 2009 року № 9-рп/2009, вказуючи на недопустимість звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод, закріплених у законах України, наголосив, що невиконання державою своїх соціальних зобов'язань призводить до порушення принципів соціальної, правової держави, ставить громадян у нерівні умови, підриває принцип довіри особи до держави.[4] У іншому своєму рішенні Конституційний суд зазначив, що положення частини третьої статті 22 Конституції України необхідно розуміти так, що при ухваленні нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих конституційних прав і свобод людини, якщо таке звуження призводить до порушення їх сутності. [5]

Впадає в очі, що це не кодифікований акт, а закон з максимумом норм, які відсилають до законодавства або трудового чи колективного договору. Постає запитання: для чого приймати закон, який містить так багато відсилочних норм до іншого законодавства?

Чомусь до предмету регулювання зазначеного закону віднесено лише індивідуальне трудове право і про колективні відносини у проєкті не зазначено. Хоча в нормах, які повинні регулювати робочий час, час відпочинку, оплату праці дуже багато відсилань до колективного договору. У той же час порядок його прийняття і регулювання залишається поза межами зазначеного закону. Цікаво, що на усіх працівників поширюються лише положення колективного договору в частині оплати праці, тривалості робочого часу, часу відпочинку, охорони праці, а також гарантій і компенсацій, що надаються відповідно до законодавства. Усі інші положення поширюються на усіх працівників лише в порядку передбаченому колективним договором, а виходячи із системного тлумачення прикінцевих положень законопроекту колективний договір буде поширюватися лише на членів профспілки.

Великим недоліком запропонованого проєкту можна вважати відсутність механізму договірного регулювання трудових відносин. Адже проєктом передбачається розширення сфери договірного регулювання. Але порядок цього договірного регулювання, відповідальність сторін договірного регулювання не передбачена. Також не передбачено врахування мінімального рівня трудових прав, які повинні гарантуватися державою. Як приклад, можна навести відсутність норми про локальні нормативно-правові акти роботодавця. Адже велику частину цих актів роботодавець повинен приймати за погодженням або з профспілками, або з іншими представниками працівників.

Це свідчить про те, що автори абсолютну більшість відносин передають на колективно-договірне і індивідуально-договірне регулювання. У той же час слабкість в суспільстві інституцій соціального діалогу, а також повне усунення профспілок від регулювання трудових відносин свідчить про можливість повної залежності працівників від роботодавця, а також послаблення охорони їхніх прав. Проєктом передбачається, що працівники

можуть мати своїх представників, однак порядок обрання та їхні права не урегульовані. Єдине їхнє право це можливість консультацій з роботодавцем з питань робочого часу, часу відпочинку, у тому числі відпусток, і заробітної плати. Зрозуміло, що відповідальності за не проведення консультацій з представниками не передбачається. Навіть на національному рівні при формуванні мінімального розміру заробітної плати мова йде про не про профспілки, а про представників працівників. Скасовується згода профспілки на звільнення працівників в усіх випадках. З представниками проводяться консультації при процедурах правонаступництва.

Необхідно наголосити на відсутності у законопроекті норм, які передбачають права профспілок у представництві і захисту трудових і соціально-економічних прав працівників. Ст 36 Конституції України передбачено право громадян на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Відсутність норм, які реалізують зазначене конституційне право свідчить про порушення норми ст. 36 Конституції в частині відсутності норм про права профспілок в представництві та захисті трудових прав працівників. Натомість передбачено наявність представників працівників, при цьому не регулюється механізм їх обрання, а також їх права та обов'язки. Необхідно наголосити на відсутності механізмів представництва колективних трудових прав працівників на локальному рівні, так і на інших рівнях соціального діалогу.

Навіть при формуванні розміру мінімальної заробітної плати передбачена участь не профспілок, а репрезентативних на національному рівні представників працівників та організацій роботодавців.

У цій частині законопроект суперечить законам України «Про соціальний діалог» і «Про колективні договори і угоди». Прикінцевими положеннями не передбачено внесення змін до зазначених законів з цих питань.

Такий стан речей також суперечить положенням Конвенцій МОП № 154 від 1981 «Про сприяння колективним переговорам» [6] та № 87 від 04.07.1950 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» [7]

Проект передбачає, що включення до трудового договору умов, що мають дискримінаційний характер або погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством є грубим порушенням трудового законодавства. По-перше, відсутня аналогічна норма стосовно включення таких норм до колективного договору, по-друге, не передбачені правові наслідки для працівника при наявності таких норм. Чинним КЗПП України передбачене правило, що такі умови договорів є недійсними. Натомість проект лише констатує, що це порушення трудового законодавства.

Хоча Кабінет Міністрів готував проект під гаслом «осучаснення трудового законодавства» у ньому відсутні норми, які регулюють усі види сьогоденні існуючих трудових відносин: дистанційна праця, аутсорсинг, аутстафінг та інші. Лише в статті, яка повинна регулювати гнучкий режим робочого часу згадується про надомну роботу. При цьому не врегульовано особливостей укладення таких трудових договорів та встановлення умов праці.

У проекті відсутні норми про внутрішній трудовий розпорядок, а також про дисциплінарну відповідальність працівників. Адже відповідно до ст. 92 Конституції України діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них визначаються виключно законами України.

На підставі проведеного дослідження можна зробити висновок про те, що запропонований законопроект порушує колективні права працівників, міжнародні зобов'язання України, зобов'язання України в межах Угоди про асоціацію з Європейським Союзом і не може бути предметом розгляду Верховною радою України.

## Література.

1. Проект закону України «Про працю». Внесений Кабінетом Міністрів України. Редакція 28.12.2019 року. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67833](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833)
2. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. – Харків: Право, 2009. – 584 с. с.155.
3. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. Навч. посібник. Вид. 9-те зі змінами. – Львів: Край, 2007. – 192 с., с. 87.
4. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія . – Львів: Видавничий центр Львівського національного ун-ту імені Івана Франка. - 1999.- 214с. с.31
5. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Президента України щодо відповідності Конституції України (конституційності) підпункту 13 пункту 4 розділу I Закону України "Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення" (справа про допомогу по безробіттю звільненим за угодою сторін) від 28 квітня 2009 року № 9-рп/2009. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-09>
6. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 49 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 12 розділу I Закону України "Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України" від 28 грудня 2014 року № 76-VIII від 22 травня 2018 року № 5-р/2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-18>
7. Про сприяння колективним переговорам. Конвенція

МОП № 154 від 1981 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_006](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006)

8. Про свободу асоціації та захист права на організацію. Конвенція МОП № 87 від 1950 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125)

### **Колективні трудові права у проєкті закону «Про працю»**

**В. Бурак, доцент кафедри соціального права Львівського національного університету ім. Івана Франка**

*Анотація.* У статті проаналізовано проєкт закону «Про працю» і закріплені у ньому колективні трудові права. Наголошено на позитивних і негативних сторонах проєкту. Критикуються положення законопроєкту про відсутність прав профспілок у регулюванні колективних трудових відносин. Наголошується на невідповідності законопроєкту міжнародним зобов'язанням України. Зроблено висновок про необхідність зняття законопроєкту з розгляду Верховною Радою України.

*Ключові слова:* закон «Про працю», колективні трудові права, колективні трудові відносини, договірне регулювання трудових відносин, профспілки.

### **Collective Labor Rights in the Draft Law the Labor**

**Burak V. Y., Associate Professor, Department of Social Law, Ivan Franko National University of Lviv**

*Annotation.* The article analyzes the draft law "The Labor" and consolidates collective labor rights. The positive and negative aspects of the project are emphasized. The bill on the lack of trade union rights in regulating collective labor relations is

criticized. The draft law is not consistent with Ukraine's international obligations. The conclusion was made about the necessity of removing the bill for consideration by the Verkhovna Rada of Ukraine.

*Keywords:* labor law, collective labor rights, collective labor relations, contractual regulation of labor relations, trade unions.

**Т. ПАРПАН**  
доцент кафедри соціального права  
ЛНУ ім. Івана Франка.

### **ОКРЕМІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЗМІСТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПРОЕКТОМ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ПРАЦЮ»**

Вже понад десять років триває очікування нового кодифікованого акту, який би враховуючи реалії, які вплинули на формування сучасного ринку праці, а саме: міжнародна конкуренція, розвиток інформаційних технологій, демографічні зміни тощо, зміг збалансувати інтереси працівника і роботодавця та, водночас, дозволити державі здійснювати контроль за гарантованим нею мінімумом реалізації суб'єктами трудових правовідносин своїх трудових прав та обов'язків.

Тому, анонсований Кабінетом Міністрів України проект основного нормативно-правового акту у сфері регулювання відносин найманої праці, який виявився проектом Закону України «Про працю» [5] (далі - Проект), а не кодифікованим актом, привернув до себе не аби яку увагу суб'єктів трудових правовідносин, викликавши при цьому певний суспільний резонанс. І насправді, на перший погляд, прогресивний формат цього нормативного документу, при його більш детальному аналізі викликає чимало запитань та застережень.

Проаналізуємо деякі його положення, зокрема ті, які стосуються центрального інституту трудового права – трудового договору.

Так, на відміну від чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [3] у Проекті, як і у всіх попередніх проектах Трудового Кодексу України (далі – проекти ТК), які були подані на розгляд Верховної Ради України, формуванню змісту трудового договору присвячена окрема стаття, в якій умови змісту трудового договору, в традиціях

вітчизняного трудового права, поділені на обов'язкові (без яких трудовий договір не вважається укладеним) та додаткові.

Проаналізувавши Проект, загалом, та ст.16 «Зміст трудового договору», зокрема, можна відзначити намагання його авторів розширити сферу договірної регулювання трудових відносин. При цьому, лівову частку такого регулювання повинен здійснювати трудовий договір. Підтримуючи, в цілому, можливість, а у багатьох випадках і необхідність саме індивідуально-договірної регулювання трудових відносин, вважаємо, що при цьому варто зберегти мінімум розумних обмежень-гарантій для сторін трудового договору, з метою їх захисту від проявів недобросовісності у трудових правовідносинах.

Зокрема, такою гарантією можна було б вважати положення ч.4 ст.16 Проекту, яким встановлено, що включення до трудового договору умов, що погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством є грубим порушенням трудового законодавства. Проте, наведене формулювання не допомагає до кінця зрозуміти які саме правові наслідки для сторін трудового договору буде мати таке визнання? Як і в які строки повинні бути усунуті виявлені порушення? Відповіді на ці запитання в інших статтях Проекту також немає.

З огляду на це, видається, що основним бажанням розробників законопроекту було лише замінити давно розкритиковану статтю 9 КЗпП України щодо визнання недійсними умов договорів про працю, які погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством України, як таку, що є перешкодою для запровадження ринкових елементів у трудові відносини [9, с.78].

Надалі, звернемо увагу, що орієнтуючись на великий обсяг змісту трудового договору, авторам Проекту варто було б зосередитися на змістовному наповненню понять, які формують цей зміст, а також на терміни, які їх

позначають. Адаже, від визначеності умов трудового договору залежить існування трудових правовідносин.

Так, зокрема, потребує уточнення така обов'язкова умова трудового договору як «характеристика або опис виконуваної роботи» (п.5 ч.2 ст.16 Проекту). Отже, йдеться про трудову функцію працівника, яка у трудовому договорі має визначатися видом виконуваних робіт (для робітників) або посадою (для службовців), виконання чи заміщення яких можливе з огляду на професію, спеціальність, кваліфікацію працівника [11, с.174].

На жаль, формулювання запропоноване авторами Проекту викликає застереження: чи не призведе це до безпідставного розширення меж, виконуваної працівником роботи? Чим мають керуватися сторони трудового договору, визначаючи межі трудової функції працівника?

На ці запитання можна було б спробувати відповісти посилаючись на ст.13 Проекту «Ознаки трудових відносин». А саме: п.2 ч.1 цієї статті встановлено, що однією з ознак, яка вказує на перебування особи у трудових відносинах є те, що ця особа виконує роботу за конкретною кваліфікацією, професією, посадою. Проте, Проект не закріпив відповідно до чого ці категорії мають визначатися. Немає у ньому ні згадки про Класифікатор професій, ні про посадові інструкції. Лише у п.3 ч.1 цієї ж ст.13 наголошується на дотриманні особою, яка перебуває у трудових відносинах правил внутрішнього трудового розпорядку. Натомість, процедури прийняття і затвердження цих правил у Проекті немає. Як немає і обов'язку роботодавця ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, як це закріплено чинним КЗпП України.

На противагу наведеному щодо визначеності трудової функції працівника, згадаємо останній проект Трудового Кодексу України від 5 листопада 2015 року (текст законопроекту був поданий до другого читання 24 липня 2017 р.) [6] в якому трудова функція як обов'язкова умова трудового договору була визначена з вказівкою на «найменування професії, спеціалізації,

кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик». І хоча таке визначення трудової функції також має недоліки, проте уточнення щодо відповідності «встановленій класифікації професій та кваліфікаційних характеристик» не було б зайвим при «характеристиці або описі виконуваної роботи» у трудовому договорі.

Також, доволі абстрактно звучить формулювання такої обов'язкової умови, щодо якої сторони трудового договору повинні досягти згоди, як: «права та обов'язки сторін трудового договору». Адаже у самому Проекті статей, які містили хоча б загальний (мінімальний) перелік таких прав та обов'язків, немає.

Ще одна обов'язкова умова трудового договору – «відповідальність сторін трудового договору» (п.10 ч.2 ст.16 Проекту). Виходячи з такого формулювання цієї умови, можемо констатувати, що за відсутності дисциплінарної відповідальності (адаже, у Проекті такий вид юридичної відповідальності відсутній), сторонам трудового договору можна беззастережно скористатися наданим правом, а отже самим визначати підстави та умови своєї відповідальності.

Щодо цього, хотілося б нагадати пункт 22 частини першої статті 92 Конституції України, яким закріплено, що виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них [4]. Також, варто взяти до уваги офіційне тлумачення Конституційного Суду України цієї конституційної норми, а саме, де зазначається, що: наголошуючи на важливості гарантій захисту прав і свобод людини і громадянина, Конституція України встановила, що склад правопорушення як підстава притягнення особи до юридичної відповідальності та заходи державно-примусового впливу за його вчинення визначаються виключно законом, а не будь-яким іншим нормативно-правовим актом [8].

Ще однією обов'язковою умовою трудового договору, відповідно до п.2 ч.2 ст.16 Проекту визнається «робоче місце» працівника. При цьому зазначається, що у разі відсутності фіксованого робочого місця, сторони повинні вказати адресу місця розташування особи, від якої працівник отримує роботу. Зміст поняття «робоче місце» в Проекті не розкривається. Згідно з чинним трудовим законодавством (зокрема, Законами України «Про зайнятість населення» від 5.07.2012 р. [1], «Про заходи щодо попередження та зменшення вживання тютюнових виробів і їх шкідливого впливу на здоров'я населення» від 22.09.2005 р. [2]), робоче місце визначається як місце постійного або тимчасового перебування працівників у процесі трудової діяльності. Для окремих категорій працівників воно конкретизується вказівкою на відповідне приміщення, оснащення, технологічне обладнання тощо, наприклад для водіїв – це тип транспортного засобу.

Отже, виходячи з викладеного, можна було б припустити, що автори Проекту замінили категорію «місце роботи», категорією, яка конкретніше визначає місце виконання працівником своєї трудової функції, а саме – «робочим місцем». Проте, надалі в тексті Проекту з'являються такі терміни як: «місце роботи», «основне місце роботи», «вільне робоче місце», які ставлять під сумнів наведене припущення.

Неоднозначне трактування наведених понять, зміст яких далеко не тотожній, на практиці може призвести до непорозуміння та виникненню спорів між сторонами трудового договору, тому варто було б дати їх легальне визначення.

В цьому аспекті, звернемо увагу і на те, що чинний КЗпП України робоче місце відносить до неістотних умов праці, дозволяючи роботодавцю змінювати його без згоди на це працівника (ч.2 ст.32 КЗпП України).

Отже, автори Проекту надавши статус «обов'язковості» робочому місцю працівника, встановили вищу, порівняно з чинним трудовим законодавством гарантію, яка не дозволить

змінити цю умову без взаємного погодження сторін. Принаймні так мало би бути, виходячи з договірної природи трудового договору. До того ж, ч.7 ст.28 Проекту передбачено, що роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, змінювати умови праці та умови оплати праці. А, відсутність згоди працівника на зміну умов трудового договору не може вважатися порушенням ним трудових обов'язків (ч. 4 ст.28 Проекту). Але, вже в ч.8 цієї ж статті 28 роботодавцю надається право розірвати трудовий договір з працівником, якщо роботодавець наполягатиме на зміні істотних умов трудового договору, з якими не погоджується працівник [5].

І тут знову з'являється відчуття, що розробники Проекту або не узгоджували між собою написані глави, або ж просто не вбачають різниці у термінах, які вживають. Ще одним прикладом є вжитий у Проекті термін – «істотні умови трудового договору» (ч.8 ст.28), який з'являється поряд з обов'язковими та додатковими умовами трудового договору. Але тут, до істотних умов віднесено лише: системи та розмір оплати праці, норми праці та режим роботи.

З цього приводу, хотілося б нагадати авторам Проекту, що істотними умовами договорів вважаються умови щодо яких сторонами була досягнута згода, і в результаті чого він вважається укладеним, тобто це і обов'язкові, і додаткові умови трудового договору.

Також, ще існує відмінність між такими поняттями як «умови трудового договору» та «умови праці». Так, терміну «умови договору» відповідає така дефініція як: вимоги, пропозиції, які висувуються однією із сторін, що домовляються про що-небудь. «Умови праці», визначаються як: правила, які існують або встановлені в тій чи іншій галузі життя, діяльності, які забезпечують нормальну роботу чого-небудь [10, с.610-611].

Останні, в теорії трудового права розглядаються як сукупність таких чинників як соціальні та виробничі, за яких здійснюється



праця. До виробничих факторів відносять: технічні, санітарні, гігієнічні, виробничо-побутові та інші умови (наприклад, шкідливі, важкі, небезпечні умови праці), до соціальних — розмір оплати праці, тривалість робочого часу, відпустки [7, с. 103].

Незважаючи на те, що спектр умов, які виділено в ст.16 Проекту як обов'язкові (попри не завжди їхню доречність у переліку) є доволі широким, проте деякі умови, які насправді мали би зайняти тут відповідне місце не відображені. Так, зокрема йдеться про погодження строків інформування про будь-які обставини, що можуть впливати на укладення, виконання, припинення трудового договору. Обов'язковість їх узгодження сторонами трудового договору закріплена в ч.5 ст.12 Проекту. Це при тому, що п.13 ч.2 ст.16 як обов'язкову умову закріпив вимогу щодо узгодження сторонами строків повідомлення про припинення трудового договору, хоча ці строки вже визначені у відповідних статтях, присвячених припиненню трудових договорів.

Підсумовуючи, хотілося б зробити застереження, що для працівника, який не завжди є освіченим у правових питаннях, опанувати весь спектр умов, які мають формувати зміст його трудового договору, на практиці буде доволі складно. Запропонований же авторами Проекту окремий документ, який мав би тлумачити зміст укладеного трудового договору, також не стане у цьому панацеєю. Наймати ж юриста, для підписання трудового договору, зможе дозволити собі не кожен працівник.

Щодо примірної форми трудового договору, то хоча це і не буде обов'язковим прикладом наслідування для укладення трудового договору, проте, можемо припустити, що на практиці, у більшості випадків, працівники, навіть не дочитавши до кінця, запропонований роботодавцем трудовий договір, підпишуть його без особливих вагань. А це, може стати підставою для зловживань з боку роботодавця.

Тому, ще раз хотілося б наголосити на необхідності закріпити мінімум гарантій на законодавчому рівні, щоб уберегти сторони

трудового договору від недобросовісності у подальших трудових відносинах. І звичайно ж, варто було при розробці такого важливого нормативно-правового акту у сфері праці приділити увагу термінологічному аспекту цього документа.

### **Список використаної літератури**

1. Закон України «Про зайнятість населення» (5.07.2012), <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
2. Закон України «Про заходи щодо попередження та зменшення вживання тютюнових виробів і їх шкідливого впливу на здоров'я населення» (2.09.2005), <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2899-15/ed20121216>
3. Кодекс законів про працю України: Закон України (10.12.1971), <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
4. Конституція України (28.06.1996), <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254>
5. Проект Закону України про працю (28.12.2019) № 2708, [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/JI01112A.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JI01112A.html)
6. Проект Трудового Кодексу України (5.11.2015), (доопрацьовано 24.07.2017), <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/760-19>
7. Процевський О. Новий зміст права на працю — основа реформування трудового законодавства України // Право України 1999, № 6. С. 101-105.
8. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням відкритого акціонерного товариства "Всеукраїнський Акціонерний Банк" щодо офіційного тлумачення положень пункту 22 частини першої статті 92 Конституції України, частин першої, третьої статті 2, частини першої статті 38 Кодексу України про адміністративні правопорушення (справа про відповідальність юридичних осіб) (30.05.2001), Справа № 1-22/2001 № 7-рп/2001, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v007p710-01>
9. Стичинський Б.С., В.І. Зуб, Ротань В. Г. Науково-

практичний коментар до законодавства України про працю. 2-е вид., допов. та переробл., К.: А.С.К., 2001.

10. Тлумачний словник української мови / Уклад. Т.В.Ковальова, Л.П. Коврига, Харків: Синтекс, 2002, 672 с.

11. Трудове право України: акад. курс: підруч. [для студ. юрид. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка, 5-е вид., перероб. і доп., К.: Ін Юре, 2014, 552с.

#### **Окремі аспекти формування змісту трудового договору за проектом Закону України «Про працю»**

**Т. Парпан, Львівський національний університет імені Івана Франка**

**Анотація.** В статті автор відзначає важливість проведення аналізу положень проекту Закону України «Про працю». Розглянуто статті законопроекту, присвячені формуванню змісту трудового договору. При цьому, критикуються формулювання таких обов'язкових умов трудового договору як: «характеристика або опис виконуваної роботи», «права та обов'язки сторін трудового договору», «відповідальність сторін трудового договору».

Вказується на недоліки термінологічного аспекту проекту. Висловлюються застереження щодо можливого неоднозначного трактування деяких понять, зміст яких у проекті не визначено. А це, своєю чергою, на практиці може призвести до непорозуміння та виникнення трудових спорів між сторонами трудових правовідносин.

Також, наголошується на необхідності дотриманням основних договірних принципів у формуванні змісту трудового договору.

Запропоновано шляхи удосконалення трудового законодавства з питань укладення трудового договору.

**Ключові слова:** трудовий договір, зміст трудового договору, умови трудового договору, умови праці, роботодавець.

#### **Some aspects of forming the content of the employment contract of project of the Law of Ukraine "On Labor"**

**T. Parpan, Ivan Franko National University of Lviv  
Universytetska Str. 1, UA – 79000 Lviv, Ukraine  
tel. (0322) 96-47-97**

**Summary.** In the article the author points out the importance of analyzing the provisions of the draft Law of Ukraine "About Labor". The article deals with the drafting of the content of the employment contract. At the same time, it criticizes the formulation of such mandatory terms of the employment contract as: "characteristics or description of work performed", "rights and obligations of the parties to the employment contract", "liability of the parties to the employment contract".

The shortcomings of the terminological aspect of the project are indicated. There are reservations about the possible ambiguous interpretation of some concepts, the content of which is not defined in the project. And this, in turn, can in practice lead to misunderstanding and the emergence of labor disputes between the parties to the employment relationship.

It also emphasizes the need to adhere to the basic contractual principles in shaping the content of the employment contract.

Ways to improve labor legislation on labor contract are suggested.

**Key words:** labour contract, the content of the labour contract, labour contract provisions, working conditions, the employer.

## I. ЛАСЬКО

ЛНУ імені Івана Франка

### ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА ВІДПОЧИНОК ТА ЙОГО ВІДОБРАЖЕННЯ У ПРОЄКТІ ЗАКОНУ "ПРО ПРАЦЮ"

Беручи до уваги те, що трудове законодавство не дає визначення поняття часу відпочинку. А у правничій літературі його розглядають як час, протягом якого працівник вільний від виконання трудових обов'язків, і має право використовувати його на власний розсуд [1, 296]. Оскільки час відпочинку протиставляється робочому часу, а саме часом відпочинку вважається увесь час, який є поза межами робочого часу. Тому спершу важливо дослідити правове регулювання робочого часу в проєкті закону України "Про працю" надалі (Проєкт) [2]

Необхідно зауважити, що сьогодні відсутнє законодавче визначення робочого часу, і послуговуємось ми також доктринальним його розумінням. Натомість необхідно відзначити, що Проєкт вже містить норму, котра визначає робочий час як час, протягом якого працівник відповідно до умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки.

Щодо визначення тривалості робочого часу, а саме нормальної, чи як її ще вважають максимальної, то жодні зміни не відстежуються. Нормальна тривалість робочого часу продовжує складати 40 годин протягом кожного семиденного періоду. Зміни лише торкнулись формулювання періоду, який береться в основу обчислення. У Проєкті застосовують словосполучення "протягом кожного семиденного періоду", а у чинному Кодексі законів про працю (КЗпП) [3] використовується – "40 годин на тиждень". Вказане словосполучення у Проєкті було скопійовано з Директиви Європейського Парламенту і Ради 2003/88/ЄС від 04. 11 2003 про деякі аспекти організації робочого часу [4].

Враховуючи певні особливі умови та характер виконуваної роботи, вік чи стан здоров'я працівника, КЗпП передбачає знижену порівняно зі звичайною норму тривалості робочого часу. Традиційно в законодавстві та правовій літературі цей вид робочого часу називають скороченим робочим часом.

Скорочена тривалість робочого часу передбачена також і у Проєкті. Зокрема, не більше як 36 годин роботи протягом кожного семиденного періоду передбачено для працівників віком від 16 до 18 років; працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці, визначених за результатами атестації та для вагітних жінок. Необхідно зауважити, що чинний КЗпП не містить у переліку працівників, для яких встановлюється скорочена тривалість робочого часу вагітних жінок. Проте у Проєкті поза увагою залишилися працівники віком від 15 до 16 років, для яких зараз встановлена скорочена тривалість робочого часу, зокрема 24 годин на тиждень.

Також варто відзначити, що відповідно до законопроєкту перелік працівників, які можуть працювати на умовах скороченого робочого часу винятково передбачається у законодавстві. І на відміну від чинного КЗпП, який дозволяє на рівні підприємства та за рахунок його коштів встановити такий вид робочого часу для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, він не наділяє роботодавця правом вийти за рамки законодавства та надати можливість окремим працівникам виконувати роботу на умовах скороченого робочого часу за рахунок підприємства.

Також жодної згадки не має про неповний робочий час, можливості та особливості його застосування, пропорційності оплати праці відпрацьованому часу тощо. Утворені прогалини негативно впливатимуть на майбутнє правове регулювання трудових відносин.

Наступне, про що міститься у Проєкті, це те, що

тривалість щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем з урахуванням специфіки діяльності та консультацій з представниками працівників. Йдеться про певний порядок розподілу норми робочого часу протягом відповідного календарного періоду, що в науці трудового права позначається терміном режим робочого часу. На жаль, в законопроекті ми не зустрічаємо ні термін режим робочого часу, ні його види та особливості, ані його основні складові. Відсутність законодавчого регулювання, без сумніву, матиме негативний вплив на практику. Адже саме централізоване трудове законодавство повинно визначати порядок запровадження на підприємстві певного режиму робочого часу, його найбільш важливі елементи, а також закріплювати гарантії при застосуванні того чи іншого з його видів.

Зважаючи на те, що у деяких випадках, що складаються на виробництві, може виникати потреба залучення працівника до виконання обов'язків понад встановлену тривалість робочого часу протягом дня (зміни). То таке відхилення від нормального робочого часу в законодавстві називають надурочними роботами.

Сьогодні чинне трудове законодавство визначає порядок та особливості залучення працівників до надурочних робіт. По-перше, підставою для залучення працівника до надурочних робіт є обов'язкове видання відповідного наказу (розпорядження) роботодавця. По-друге, проведення таких робіт, як правило, не допускаються і можливе лише у певних виняткових випадках, що визначаються законодавством. Так, ст. 62 КЗпП містить вичерпний перелік таких випадків. До них належать: 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 нормальний 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; в цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником. По-третє, КЗпП містить норму, котра прямо забороняє залучення певних працівників до надурочних робіт. Це, зокрема, вагітні жінки, жінки, які мають дітей віком до трьох років; особи, молодші вісімнадцяти років; працівники, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять. Щодо жінок, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучати до надурочних робіт лише за їх згодою, а також залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії. По-четверте, закон встановлює максимальні норми залучення працівників до таких робіт. Вони не повинні перевищувати чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік на кожного працівника. Поп'яте, оплата праці за роботу в надурочний час здійснюється в подвійному розмірі. При цьому не допускається компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу.

Щодо правового регулювання надурочних робіт у Проекті, то воно передбачене в ч. 4 ст. 48 про робочий час та його тривалість. Відповідно до цієї частини застосування надурочних робіт допускається лише у виняткових випадках, що визначаються трудовим договором та/або колективним договором. При цьому винятковість цих обставин визначається самими суб'єктами трудових відносин. Оскільки відсутні законодавчі приклади виняткових обставин, то це призведе до розширення кола підстав залучення працівників до роботи. Ще одним недоліком правового регулювання надурочних робіт є відсутність законодавчо встановлених граничних норм застосування таких робіт, які присутні у чинному трудовому законодавстві, а також і у європейських трудових нормах. Зокрема, Директивою Європейського Парламенту і Ради 2003/88/ЄС від 04. 11. 2003р. про деякі аспекти організації робочого часу передбачено, що середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не перевищувала сорока восьми годин. Відсутність граничної норми застосування надурочних робіт ставить працівників у край невідгідне становище. Компенсація здійснюється у меншому розмірі ніж сьогодні передбачено.

Норми глави IV Проекту здійснюють правове регулювання відпочинку працівника. Зокрема, передбачено обов'язок щодо надання перерви протягом робочого дня (зміни), мінімального щоденного (міжзмінного) відпочинку; мінімального щотижневого безперервного відпочинку (вихідних) днів, відпусток.

Перерва для відпочинку і харчування надається працівникам на умовах визначених трудовим та/або колективним договором. У випадку перевищення тривалості щоденної роботи (зміни) шести годин надання такої перерви є обов'язковим. При цьому не встановлюється ні мінімальна, ні максимальна межа тривалості такої перерви.

Позитивним є те, що законопроект передбачає такі мінімальні трудові гарантії працівника як тривалість щоденного та щотижневого відпочинку. Так, тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку не може становити менше 12 годин впродовж кожних 24 годин і щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні) має становити не менше 24 годин протягом кожного семиденного періоду, без урахування тривалості щоденного (міжзмінного) відпочинку.

Тривалість щорічної основної відпустки передбачається такої ж тривалості як і є, а саме 24 календарні дні за кожен відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Варто відзначити, що це не відповідає європейському трудовому законодавстві, яке передбачає надання працівнику щорічної оплачуваної відпустки тривалістю не менше чотирьох тижнів, а це становить 28 календарних днів. Якщо подивитись на світову практику, то в Австралії загальна тривалість відпустки становить 38 днів, з яких 25 — робочих, в Іспанії - 36 днів, з яких 22 — робочих, у Франції — 35 днів, з яких 25 — робочих [5].

Скасування закону України "Про відпустки" [6] утворить прогалину в правовому полі. Будуть відсутні норми, що передбачали тривалість певних відпусток, порядок надання їх.

Насамкінець, звернемо увагу на те, що Проект значною мірою скоротив соціальні гарантії для жінок, що мають дітей, а також і для працівників, які працюють з шкідливими умовами праці. Зокрема для зазначених категорій осіб, не передбачено додаткових відпусток.

#### **Список використаних джерел**

1. Трудове право України: акад. Курс, підруч. / П.Д.Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я.Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. - 5-те вид., переробл. і допв. - К. : Ін Юре, 2014. - 552с.

2. Проект Закону про працю. Номер, дата реєстрації: 2708

від 28.12.2019 URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=67833&pf35401=516454>

3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/stru#Stru>

4. Директива Європейського Парламенту і Ради 2003/88/ЄС від 04. 11 2003 про деякі аспекти організації робочого часу. URL: [https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/events/WCMS\\_627060/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/events/WCMS_627060/lang-en/index.htm)

5. Кадровик України. Е-версія. № 3 (2019). URL: <https://profpressa.com/articles/trivalist-vidpustok-u-riznikh-krayinakh-svitu>

6. Про відпустки: закон України від від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80/stru#Stru>

## **Право працівників на відпочинок та його відображення у проекті Закону “Про працю”**

**I. Ласько, Львівський національний університет імені Івана Франка**

**Анотація.** У статті досліджуються питання правового регулювання права на відпочинок та робочого часу працівника у проекті Закону “Про працю”. Звертається увагу на недоліки регулювання залучення працівників до надурочних робіт, а також відсутність норм, що регулюють особливості застосування того чи іншого режиму робочого часу. Відзначається низький рівень соціального захисту працівників жінок, що мають дітей, та працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці. Підкреслюється невідповідність норм Проекту, що регулюють робочий час та час відпочинку, європейському трудовому законодавству.

**Ключові слова:** робочий час, час відпочинку, скорочений робочий час, неповний робочий час, відпустка

## **The right of workers to rest and it is reflected in the project of the Law “The Labor”**

**I. Lasko, Ivan Franko National University of Lviv**

**Summary.** The article deals with the legal regulation of the right to rest and working time of an employee in the draft Law on Labor. Attention is drawn to the disadvantages of regulating the involvement of employees in overtime work, as well as the lack of rules governing the peculiarities of applying a particular mode of working time. There is a low level of social protection for women workers with children and workers employed in hazardous working conditions. The inconsistency of the Project rules governing working time and rest time with European labor law is emphasized.

**Keywords:** draft law, working time, rest time, part-time, vacation

**О. РИМ**

**ЛНУ імені Івана Франка**

**ПРОЄКТ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ПРАЦЮ»:  
PER ASPERA AD EU**

Трудове законодавство в Україні потребує модифікації. Цей факт ніким не заперечується, а намагання удосконалити та осучаснити правове регулювання трудових відносин стали перманентними. Тому й не дивно, що нинішні державні керманічі, які перейняли владну естафету, одразу взялись до реформування у сфері зайнятості та найманої праці.

Майбутні покращення, що сформульовані та викладені у проєкті закону України «Про працю» [1] (далі Проєкт), зорієнтовують учасників трудових відносин на максимально ефективне задоволення їхніх інтересів шляхом індивідуального договірною регулювання. Політичний менеджмент переконаний, що краще за сторін трудового договору ніхто не може знати, що ж їм дійсно потрібно для ефективної та безперешкодної роботи. Саме тому більшість аспектів взаємної співпраці працівника та роботодавця мали б ними ж і встановлюватись.

Запропонований спосіб регулювання трудових відносин здійняв довкола себе багато галасу. Головні баталії розгорнулись між профспілковими організаціями, представниками роботодавців та урядом. Профспілки попереджають про перетворення України на людську сировинну базу, жалкують через втрату більшості своїх повноважень та нарікають на якість Проєкту. Працівники стурбовані можливим ущемленням їхніх трудових прав. Натомість роботодавці з надією очікують на ухвалення цього акту, що, на їхнє переконання, нарешті відкриє двері для великого інвестора, а меншим підприємцям спростить умови ведення бізнесу.

Однак, державні мужі, які хочуть кардинально оновити правове забезпечення трудових відносин, мають пам'ятати,

що їхні благородні наміри покращити життя усіх працюючих повинні відповідати міжнародним зобов'язанням України. З цього приводу голова представництва ЄС в Україні Матті Маасікас на засіданні Асамблеї української сторони Платформи громадянського суспільства «Україна-ЄС» наголосив, що Україні необхідно зробити все можливе для того, щоб зміни до трудового законодавства відповідали зобов'язанням нашої держави перед Європейським Союзом та Міжнародною організацією праці [2].

З урахуванням наведеного, вважаємо, що ухвалення проєкту закону України «Про працю» лише утруднить тернистий шлях України до Європейського Союзу, бо його положення не враховують більшість європейських трудових стандартів, які Україна зобов'язалась впровадити у національну правову систему.

Нагадаємо, що Угода про асоціацію між Україною та ЄС [3] охоплює зобов'язання з широкого кола питань політичної, соціальної, економічної, правової, інших сфер функціонування держави та визначає стратегічні орієнтири реалізації соціально-економічних реформ в Україні, розвитку національного законодавства [4, с. 11]. У соціально-трудої сфері Україна зобов'язалась привести своє законодавство у відповідність із положеннями 42 директив ЄС. Загалом ці директиви згруповані у три частини: «Антидискримінація та гендерна рівність» (6 директив), «Трудове законодавство» (7 директив) та «Здоров'я та безпека праці» (27 директив).

Найбільш наближеними до євростандартів у сфері праці є положення Проєкту щодо рівності трудових прав громадян (стаття 6). Зокрема, оновлення передбачають доповнення переліку дискримінуючих ознак новими. А саме, за Проєктом забороняється дискримінація особи з огляду на її гендерну ідентичність та сексуальну орієнтацію, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД та наявності сімейних обов'язків. Разом з тим, положення частини 3 цієї ж статті 6 «Рівність

трудових прав громадян України» потребують суттєвого доопрацювання. Найперше, автори законопроекту вводять в українську правничу термінологію нове поняття «мобінг». При цьому його зміст не розкривається, а редакційний виклад відповідної частини статті 6 не дозволяє чітко визначити, чи перелік форм принижень та цькувань працівників, що у ній закріплений, стосується лише мобінгу чи й упередженого ставлення у сфері праці. Адже мобінг є одним із зовнішніх проявів упередженого ставлення в сфері праці незалежно від того, чи пов'язане таке ставлення і таке цькування із якоюсь ознакою. На наше переконання, таких українських слів як «упередження», «приниження», «цькування» та «переслідування» є достатньо для того, щоб задумані авторами проекту положення були в ньому відображені без запозичення іншомовних термінів.

Група директив ЄС, що умовно об'єднані назвою «Трудове законодавство», стосується окремих аспектів правового регулювання індивідуальних та колективних трудових відносин. Аналіз їхніх положень та наступне порівняння із текстом Проекту свідчить про те, що лише незначна кількість європейських трудових стандартів були враховані при його розробці. Наприклад, Директива Ради 97/81 про рамкову угоду про неповну зайнятість [5], що її зобов'язалась перенести у своє законодавство Україна, вимагає:

- заборони дискримінації працівників з неповною зайнятістю;
- заборони звільнення працівника з підстав відмови переходити з повної зайнятості на часткову чи навпаки;
- сприяння розвитку неповної зайнятості на добровільній основі та гнучкої організації робочого часу;
- інформування про наявність посад з повною чи частковою зайнятістю.

Однак у Проекті ці положення не відображаються, зрештою як і не згадується про поняття неповного робочого

часу, умов та порядку його встановлення, особливості режиму роботи таких працівників, пропорційність оплати їхньої праці відпрацьованому часу, надання відпусток за ненормовану роботу для працівників з неповною зайнятістю, можливість їхнього залучення до надурочних робіт, про заборону звільнення працівника з підстав його відмови від переходу з повної зайнятості на часткову чи навпаки. На наше переконання, відсутність наведених положень у законопроекті не сприятиме ефективнішій реалізації прав працівників, а навпаки призведе до виникнення прогалини у правовому забезпеченні, що ймовірно утруднить відповідну реалізацію трудових прав.

Особливості забезпечення здорових і безпечних умов праці для працівників із строковою та тимчасовою зайнятістю встановлює Директива 91/383/ЄЕС [6]. Згідно з нею на національному рівні необхідно заборонити залучення працівників зі строковою та тимчасовою зайнятістю до небезпечних робіт. А у разі відсутності таких обмежень, передбачити проходження ними спеціального медичного огляду. Крім цього, обов'язково повинні бути розподілені сфери відповідальності між юридичним та фактичним роботодавцем у разі працевлаштування через агенції тимчасового найму. На жаль, наведене вище не було враховано при розробці Проекту. Навіть більше, у ньому немає жодної згадки про позикову працю. Видається, що робота в агенціях тимчасового найму безпідставно забута розробниками Проекту, адже як форма залучення до праці є бажаною та корисною найперше для роботодавця.

Про встановлення загальних правил інформування та консультування працівників читаємо у Директиві 2002/14/ЄС [7]. Її положення вимагають закріпити порядок надання інформації, в тому числі конфіденційної, порядок проведення консультацій роботодавця з працівниками, гарантії захисту представників працівників, а також санкції у разі порушення



прав як представників працівників, так і роботодавця. Натомість у Проекті немає жодної вимоги до порядку надання інформації та проведення консультацій перед ухваленням роботодавцем рішень. Рівно ж як і не встановлені санкції у разі порушення вимог щодо інформування та консультування працівників.

Характеризувати Проект на предмет відповідності його положень вимогам директив групи «Здоров'я та безпека праці» завдання марне, адже реформу правового регулювання охорони праці в Україні необхідно розпочинати зі зміни філософії системи безпеки праці, а така зміна у проекті закону України «Про працю» не прослідковується.

Підсумовуючи наведене констатуємо, що проект закону України «Про працю» потребує суттєвого доопрацювання та редагування, щоб хоч трохи наблизитись до високого рівня європейських трудових стандартів.

#### **Список використаних джерел**

1. Проект Закону про працю. Номер, дата реєстрації: 2708 від 28.12.2019 URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=67833&pf35401=516454>

2. Посол ЄС нагадав Україні про зобов'язання в контексті прийняття Трудового кодексу URL: [https://www.unn.com.ua/uk/news/1850736-posol-yes-nagadav-ukrayini-pro-zobov'yazannya-v-konteksti-priynnyattya-trudovogo-kodeksu?fbclid=IwAR15PmRgdgD4F3XvU7k7GcBSs4N2qpDSIs-n\\_wxsT70l3ExduGlHbQXnNEg](https://www.unn.com.ua/uk/news/1850736-posol-yes-nagadav-ukrayini-pro-zobov'yazannya-v-konteksti-priynnyattya-trudovogo-kodeksu?fbclid=IwAR15PmRgdgD4F3XvU7k7GcBSs4N2qpDSIs-n_wxsT70l3ExduGlHbQXnNEg)

3. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011)

4. Угода про асоціацію між Україною та ЄС: соціально-трудоий вимір. Книга перша: збірник актів законодавства України та *acquis communautaire* [упорядник З. Я. Козак].

– Львів: Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля», 2015. – 1144 с.

5. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex: Framework agreement on part-time work. OJ L 14, 20.1.1998, p. 9–14 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31997L0081>

6. Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed- duration employment relationship or a temporary employment relationship. OJ L 206, 29.7.1991, p. 19–21 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31991L0383>

7. Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation. OJ L 80, 23.3.2002, p. 29–34 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0014>

#### **Проект закону України «Про працю»: *per aspera ad EU***

#### **О. РИМ, ЛНУ імені Івана Франка**

**Анотація.** У статті аналізуються положення проекту закону України «Про працю» на відповідність європейським трудовим стандартам. Констатується, що ухвалення цього законопроекту утруднить шлях України до Європейського Союзу, бо його положення не враховують більшість вимог, які адресуються Україні як кандидату на ступ до ЄС.

Відсутність європейських правил регулювання індивідуальних та колективних трудових відносин у Проекті є порушенням міжнародних та європейських зобов'язань України.

**Ключові слова:** проект Закону України «Про працю», трудові відносини, євроінтеграція, європейські трудові стандарти.

**Summary.** The compliance of the provisions of the draft law of Ukraine "On Labour" with European labour standards are analyzed. It is argued that the adoption of this Draft will complicate the Ukraine's integration to the European Union, since its provisions do not take into account most of the requirements that apply to Ukraine as a candidate for EU accession. The absence of European rules for the regulation of individual and collective labour relations in the Draft is a violation of Ukraine's international and European obligations.

**Keywords:** draft law of Ukraine "On Labour", Labor Relations, European Integration, European Labour Standards.

## I. ФУРИК

кандидат юридичних наук,  
кафедра соціального права  
ЛНУ імені Івана Франка

### ОПЛАТА ПРАЦІ В ПРОЕКТІ ЗАКОНУ ПРО ПРАЦЮ

Право на оплату праці є одним із невід'ємних і основних трудових прав людини, що знайшли своє відображення у міжнародних правових актах та актах вітчизняного законодавства. Право працівника отримувати заробітну плату за виконану роботу не нижче від рівня, визначеного законом, зокрема, передбачає ст.43 Конституції України[1] та ст.2 КЗпП України[2]. Право кожної людини на рівну оплату за відповідну працю та на справедливу винагороду закріплюється Загальною декларацією прав людини (1948р.) та Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права (1966р.). В Україні прийнятий та діє також спеціальний закон, яким регулюються відносини оплати праці. Загалом можна стверджувати, що в Україні практично створено законодавчо-правову базу регулювання оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм.

Тому важливо, аби такі стандарти оплати праці, втілені в вітчизняному законодавстві були збережені при його реформуванні. Це особливо важливим є з огляду на законопроект про працю (далі — Проект)[3], внесений на розгляд Верховної Ради України Кабінетом Міністрів України, який передбачає нову модель правового регулювання трудових відносин в Україні, зокрема і відносин оплати праці.

Так, в Проекті пропонується скасувати чинність Кодексу Законів про працю та Закону України Про оплату праці, що може призвести до зниження рівня гарантій прав працівників на оплату праці.

Натомість в проекті передбачається Глава V під назвою

Оплата праці, в якій робиться спроба врегулювати відносини оплати праці.

Як і у чинних Кодексі законів про працю та Законі про оплату праці, в Проекті відсутнє визначення поняття оплати праці, в ст.64 Проекту подається лише визначення заробітної плати. Ці поняття знову ототожнюються. Однак, використання синонімів у праві для позначення одних і тих же понять не надто вітається. Застосування подібних за змістом термінів не є виправданим, адже може навести на помилковий висновок, ніби вони мають різний юридичний зміст, що може мати негативний вплив на правозастосовчу діяльність.

Беручи до уваги ці обставини доцільним видається розмежування цих понять та їх нормативне визначення законодавцем.

Далі, в ч.3 ст.67 Проекту зазначається, що при формуванні систем оплати праці, здійсненні нормування праці, роботодавець проводить консультації з представниками працівників. Однак, в ч.2 цієї ж статті йдеться про право роботодавця **самостійно(!)** визначати норми праці та формувати системи оплати праці. До того ж, як дотриматись вимог ч.3 ст.67 Проекту на новоствореному підприємстві?

В Проекті продовжується використання несправедливої практики, коли мінімальний посадовий оклад (ставка) для працівників установ, закладів, організацій, що фінансуються з державного бюджету, встановлюється у розмірі, визначеному в законі про Державний бюджет України на відповідний рік (п.6 ст.67 Проекту). Слушним видається зауваження про те, що при цьому нівелюється стимулююча роль заробітної плати, відсутня її диференціація за кваліфікацією працівника, умовами і результатами виконаної роботи [4].

Враховуючи вищенаведене відповідне положення ст.67 Проекту пропонується викласти в наступній редакції: "мінімальний посадовий оклад (ставка) для працівників установ, закладів, організацій, що фінансуються з

державного бюджету, встановлюється у розмірі, не меншому за розмір мінімальної заробітної плати, визначеному в законі про Державний бюджет України на відповідний рік".

В останній частині ст.71 (непронумерована) вказується, що у разі одночасного виконання кількох умов, визначених у частинах першій-третьій цієї статті, оплата здійснюється з урахуванням відповідних гарантій. Незрозуміло, що має на увазі автор законопроекту, чи сумуються в цьому випадку усі доплати, чи враховується лише одна максимальна з них? Законодавство має бути зрозумілим, підстав для подвійного трактування слід уникати.

У Ст. 13 п.1 серед ознак трудових відносин називається виплата винагороди за роботу у грошовій або натуральній формі. А вже в ст.73 прямо забороняється виплата заробітної плати в будь-якій негрошовій формі. У зв'язку з цим виникає запитання: то може виплачуватись заробітна плата в натуральній формі чи ні? І якщо така виплата відбувається, то такі відносини вважаються трудовими але при цьому незаконними?

Одним з найбільших недоліків проекту Закону про працю можна визнати відсутність цілої низки чинних на сьогодні гарантій прав працівників на оплату праці.

Зокрема, Статтею 69 Проекту передбачається, що оплата праці працівників, зайнятих на роботах із важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці здійснюється в підвищеному розмірі, який визначається у трудовому договорі з дотриманням мінімальних та інших державних гарантій, а також положень колективних договорів, з урахуванням класифікації умов праці за ступенем важкості, шкідливості та безпеки за результатами атестації робочих місць за умовами праці. Серед таких мінімальних гарантій в Проекті передбачено заробітну плату, підвищену "аж" на 4 відсотки у порівнянні з оплатою за роботу в нормальних умовах. Натомість чинним зараз кодексом передбачено і підвищену оплату (розмір якої встановлюється в колективно-договірному порядку) і додаткову

відпустку за роботу в шкідливих і важких умовах праці. В Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019—2021 роки в Додатку 3 передбачені розміри доплат за роботу у важких і шкідливих умовах праці — 4, 8 і 12 відсотків тарифної ставки (окладу), та за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці — 16, 20 і 24 відсотки тарифної ставки (окладу) відповідно [5].

Також в проекті зменшені гарантії щодо оплати роботи у нічний час, вихідні, святкові і неробочі дні, за надурочні роботи. Так, ст.71 передбачається в таких випадках доплата у розмірі не нижчому за 20 відсотків від оплати праці працівника, натомість чинне на сьогодні законодавство передбачає подвійну оплату.

Окрім цього Проектом не передбачено гарантій оплати праці при суміщенні професій (посад), при виконанні робіт різної кваліфікації.

Конституційний суд України у своєму рішенні від 22 вересня 2005 року № 5-рп/2005 у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 92, пункту 6 розділу X «Перехідні положення» Земельного кодексу України розтлумачив зміст конституційного положення щодо заборони скасування та звуження конституційних прав та свобод [6]. Згідно зі статтею 22 Конституції України конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані (частина друга), при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (частина третя). Скасування конституційних прав і свобод — це їх офіційна (юридична або фактична) ліквідація. Звуження змісту та обсягу прав і свобод є їх обмеженням. У традиційному розумінні діяльності визначальними поняття змісту прав людини є умови і засоби, які становлять можливості людини, необхідні для задоволення потреб її існування та розвитку. Обсяг прав

людини — це їх сутнісна властивість, виражена кількісними показниками можливостей людини, які відображені відповідними правами, що не є однорідними і загальними. Загальновизнаним є правило, згідно з яким сутність змісту основного права в жодному разі не може бути порушена.

У рішенні від 1 червня 2016 року № 2-рп/2016 Конституційний Суд України вважає, що обмеження щодо реалізації конституційних прав і свобод не можуть бути свавільними та несправедливими, вони мають встановлюватися виключно Конституцією і законами України, переслідувати легітимну мету, бути обумовленими суспільною необхідністю досягнення цієї мети, пропорційними та обґрунтованими, у разі обмеження конституційного права або свободи законодавець зобов'язаний запровадити таке правове регулювання, яке дасть можливість оптимально досягти легітимної мети з мінімальним втручанням у реалізацію цього права або свободи і не порушувати сутнісний зміст такого права [7].

На жаль, аналізуючи Проект, ми не можемо стверджувати про мінімальне втручання у реалізацію права на оплату праці та відсутність порушень сутнісного змісту такого права.

Вищенаведене дозволяє зробити висновок про скасування та звуження існуючих на сьогодні гарантій прав найманих працівників на оплату праці.

Загалом проект закону про працю є прогресивним, очевидна переорієнтація з переважно нормативного регулювання трудових відносин на договірне регулювання. Однак, навіть якщо не враховувати звуження обсягу існуючих прав, великої кількості помилок з точки зору правової техніки, Проект не відповідає вимогам однозначності та визначеності правового регулювання. Що, в свою чергу, породить багато проблем при правозастосуванні, а отже, неналежним чином будуть гарантуватись права як працівників, так і роботодавців.

## Джерела

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України 1996, N30 від 23.07.96, ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 — /Додаток №50/
3. Проект Закону про працю від 28.12.2019р. №485-IX // Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67833](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833)
4. Бурак В.Я. Лібералізація і осучаснення трудового законодавства у проекті Закону про працю. // Режим доступу: <http://resonance.ua/liberalizaciya-i-osuchasnennya-trudovo-?fbclid=IwAR0M-ZQ2GBEOkjoOGERg7Z6e2Br7NmVKeVTgCuT79cXz7oavMesOKKlsXoc#>
5. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 - 2021 роки від 14.05.2019 року // Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19>
6. Рішення Конституційного суду України від 22 вересня 2005 року № 5-рп/2005 у справі за конституційним поданням 51 народного депутата України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 92, пункту 6 розділу Х «Перехідні положення» Земельного кодексу України (справа про постійне користування земельними ділянками) // Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-05>
7. Рішення Конституційного Суду України від 1 червня 2016 року № 2-рп/2016 у справі за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення третього речення частини першої статті 13 Закону України "Про психіатричну допомогу" (справа про судовий контроль за госпіталізацією неієздатних осіб до психіатричного закладу) // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-16>

## Оплата праці в проекті Закону про працю

### І. Фурик

**Анотація.** У статті з'ясовуються питання щодо правового забезпечення оплати праці в умовах реформи трудового законодавства. Автор робить висновок про скасування та звуження існуючих на сьогодні гарантій прав найманих працівників на оплату праці та звертає увагу на необхідності збереження чинних гарантій оплати праці при реформуванні трудового законодавства. Законопроект про працю також не відповідає міжнародно-правовим актам, які передбачають гарантії на оплату праці найманих працівників та ратифіковані Україною. Відзначає велику кількість помилок з точки зору правової техніки в проекті Закону про працю, та робить застереження щодо цього у зв'язку з можливими проблемами при правозастосуванні. Вносить пропозиції до проекту Закону «Про працю» з метою збереження та покращення правового становища працівників.

**Ключові слова:** право на оплату праці, заробітна плата, трудове законодавство, працівники, роботодавці, реформування трудового законодавства, законопроект.

### Payment for labour in the project of legislation "On labour"

#### I. Furyk

**Summary.** The article addresses the issues of legal support for remuneration in the context of labor law reform. The author concludes on the abolition and narrowing of the existing guarantees of employees' salary, and draws attention to the need to maintain the existing guarantees of remuneration in the reform

of labor legislation. The project of legislation "On labour" also does not comply with international legal acts that provide for salary guarantees and have been ratified by Ukraine. The author notes plenty of errors from the point of view of legal technique in the project of legislation "On labour", and gives a warning about this in relation to possible enforcement issues. He also submits proposals to the project of legislation "On labour" to preserve and improve the legal status of employees.

**Keywords:** right to remuneration, salary, labor legislation, employees, employers, labor law reform, project of legislation.

**В. СТРЕПКО**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри соціального права  
ЛНУ імені Івана Франка

#### **ПРО ПРАВО НА НАЛЕЖНІ, БЕЗПЕЧНІ ТА ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ У ПРОЕКТІ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ПРАЦЮ»**

Право на належні, безпечні та здорові умови праці належить до основних соціально-економічних прав людини та громадянина, проголошене загальнозвизнаними міжнародно-правовими документами<sup>1</sup>, закріплене в Конституції України, а гарантії його реалізації – багатьма актами трудового законодавства, де окреслено правові засади збереження життя та здоров'я працівників й заходи спрямовані на створення належних та безпечних умов праці. Тому важливо аби започаткована в Україні реформа трудового законодавства не призвела до обмеження трудових прав працівників. Тим більше, що на розгляді Верховної Ради перебуває декілька законопроектів, які зумовляють докорінну зміну у правовому забезпеченні трудових відносин. Це два проекти Трудового кодексу України<sup>2</sup>, а також проект Закону «Про працю»<sup>3</sup>, який уже призвів до неоднозначної реакції професійних спілок, трудових колективів та фахівців у галузі права.

Автори цього законопроекту небезпідставно стверджують, що Кодекс Законів про Працю<sup>4</sup> є сукупністю правових норм, які набули чинності за інших історичних й

<sup>1</sup> Див. статтю 3 розділу 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ратифікованої Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» // Відомості Верховної Ради України. – 2006. - № 43. – ст. 418

<sup>2</sup> Режим доступу: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331); [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=66555](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66555)

<sup>3</sup> Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67833](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833).

<sup>4</sup> Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50.

економічних умов, тому більшість з них — застарілі і не можуть адекватно й повно врегулювати відносини, що виникають на підставі укладення трудового договору в умовах ринку<sup>5</sup>.

І, справді, чинний Кодекс Законів про Працю, ухвалений у далекому 1971 році й відображає ще радянські уявлення про стосунки працівника й роботодавця, хоча останніми роками й докладено зусиль чимало до його зміни та закріплення у ньому ринкових засад правового забезпечення трудових відносин. Однак у своїй основі це і надалі продукт радянського трудового права, тому й не виникає сумнівів щодо необхідності його реформування.

Однак, не усі його норми, як видається, є безнадійно застарілими. Значна їх частина не потребує істотного оновлення, адже ґрунтується на міжнародно-правових актах, відповідає загальноновизнаним стандартам прав людини та передбачає рівень захисту життя й здоров'я працівників не нижче за встановлений конвенціями та рекомендаціями Міжнародної організації праці.

Це особливо актуально щодо правового інституту охорони праці, який із здобуттям Україною незалежності, неодноразово змінювався й вдосконалювався та передбачає в сучасних умовах належний рівень правової захищеності працівників, встановлений Кодексом Законів про Працю та Законом «Про охорону праці»<sup>6</sup>.

Наявність відразу двох законодавчих актів, що окреслюють базові гарантії належних й безпечних умов праці, може навести на думку, що у вітчизняному законодавстві легалізовано одночасно дві системи гарантій права у царині охорони праці. Однак, й поверхового їх аналізу буде достатньо аби переконатись у зворотному. Кодекс та

<sup>5</sup> Режим доступу :[http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67833](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833).

<sup>6</sup> Відомості Верховної Ради України. — 1992. - № 49. — ст. 668.

Закон закріплюють по суті однакові гарантії права на належні, безпечні і здорові умови праці. Тому скасування хоча б одного із цих законодавчих актів не призведе зменшення рівня правової захищеності працівників.

Натомість, закріплення у законопроекті «Про працю» додаткових, раніше законодавством не передбачених, гарантій щодо охорони праці, справляє враження про посилення рівня правової захищеності працівників. У цьому неважко переконатись з аналізу статей 15 та 49 законопроекту, які, якщо не будуть змінені під час ухвалення, встановлюють додаткові гарантії щодо охорони праці для окремих категорій працівників.

Так, пункт 2 частини 1 статті 49 закріплює перелік осіб із скороченою тривалістю робочого часу.<sup>7</sup> До таких, окрім працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці, цитована стаття відносить й вагітних жінок. Буквально, вони працюватимуть на умовах такого виду робочого часу незалежно від бажання роботодавця та закріплення цього у колективному договорі, як це принагідно зауважимо передбачено чинним Кодексом Законів про Працю України.

Стаття 15 в частині 3 законопроекту також встановлює додаткові гарантії охорони праці для окремих категорій працівників, зокрема заборону укладати трудові договори з неповнолітніми про роботу із важкими, шкідливими і небезпечними умовами праці, умовами підвищеного ризику для життя і здоров'я, а також робіт, які потребують професійного добору. Це дещо ширший перелік робіт, до виконання яких забороняється залучення неповнолітніх. Адже у трудовому законодавстві встановлена заборона залучати неповнолітніх лише до важких робіт, до робіт з

<sup>7</sup> Принагідно зауважимо, що у цьому переліку не має неповнолітніх працівників, які, щоправда, також працюватимуть на умовах скороченого робочого часу, як це передбачено пунктом 1 частини 1 статті 49 проекту Закону «Про працю».

важкими і небезпечними умовами праці<sup>8</sup>.

Отже, проект Закону «Про працю» передбачає додаткові, щодо чинного законодавства, гарантії належних, безпечних та здорових умови праці, що могло б засвідчити про відсутність у ньому недоліків щодо правового забезпечення охорони праці.

Однак, такий висновок є передчасним. У законопроекті відсутній розділ щодо охорони праці, а наявна у ньому стаття 8 «Гарантії прав на належні безпечні і здорові умови праці», яка зважаючи на її назву, власне й повинна закріплювати гарантії прав працівників у царині охорони праці, насправді таких гарантій не передбачає і по суті є декларативною щодо забезпечення права на належні, безпечні та здорові умови праці.

Так, у першій частині цієї статті йдеться про державу, яка гарантує реалізацію конституційного права кожного працівника на охорону його життя та здоров'я у процесі трудової діяльності, на безпечні та здорові умови праці.

По суті, це перепис окремих положень Конституції України, яка у частині 3 статті 43 проголошує право кожного на належні, безпечні і здорові умови праці, що відповідно, покладає на державу й обов'язок із створення системи гарантій щодо реалізацій такого права.

У частині другій статті 8 законопроекту, замість гарантій права на належні й безпечні умови праці закріплено норму про систему 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, яка встановлюється законодавством про охорону праці, безпеку життя та здоров'я працівників на роботі.

Це буквальний перепис поняття охорони праці із

---

<sup>8</sup> Див. Перелік важких робіт і робіт з важкими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджений Наказом Міністерства охорони здоров'я від 31 березня 1994 року № 46.

вітчизняного законодавства<sup>9</sup>. Відмінним є лише бажання держави щоб така система правових, соціально-економічних та інших заходів й засобів встановлювалась не Законом «Про працю», а окремим «законодавством про охорону праці, безпеку життя та здоров'я працівників на роботі».

Щоправда, поява «законодавства про охорону праці, безпеку життя та здоров'я працівників на роботі» зумовлює питання про його галузеву приналежність. Адже стаття 5 законопроекту встановлює винятково один критерій віднесення нормативних актів до трудового законодавства - це наявність правових норм, якими врегульовано трудові відносини. Натомість, нормативні акти щодо гарантування права на належні, безпечні і здорові умови праці об'єднують правові норми різних галузей права.

Щоб переконатись у цьому звернімось до Закону України «Про охорону праці».

Цей Закон у статтях 6 та 7 закріплює гарантії працівників у сфері охорони праці під час укладення та дії трудового договору. Так, під час укладення трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на 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. Щодо гарантій права на належні, безпечні і здорові умови праці під час дії трудового договору, то такими є право працівника відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля.

Перелік таких гарантій – не вичерпний. Він істотно ширший і поширюється на випадки припинення трудових

---

<sup>9</sup> Див. статтю 1 Закону України «Про охорону праці».



відносин, коли працівник наділений правом розірвати трудовий договір у разі недотримання роботодавцем законодавства про охорону праці тощо.

Роботодавець також не позбавлений прав щодо працівників у царині охорони праці. Зокрема, він може вимагати від працівника проходження медичного огляду, навчання з охорони праці, а також притягнути його до юридичної відповідальності за невиконання чи неналежне виконання вимог у цій сфері.

Отже, Закон «Про охорону праці» закріплює чимало взаємних прав та обов'язків сторін трудового договору щодо створення належних, безпечних і здорових умов праці. Усе це правові норми, що визначають сутність трудових відносин, що спонукає до висновку про приналежність Закону «Про охорону праці» до актів трудового законодавства у розумінні статті 5 проекту Закону «Про працю».

Разом з тим, Закон «Про охорону праці» врегульовує суспільні відносини, що є предметом інших галузей права, зокрема адміністративного. У цьому неважко переконатись, коли звернутись до частини 3 статті 21 цього Закону, яка закріплює обов'язок роботодавця одержати дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки.

Відносини, які тут постають, не виникають між працівником та роботодавцем і не можуть вважатись трудовими. Вони є радше адміністративними, оскільки ґрунтується на обов'язку роботодавця одержати дозвіл від центрального органу виконавчої влади, що здійснює адміністративні повноваження у сфері охорони праці на виконання певних видів робіт.

Це зумовлює висновок, що нормативно-правові акти з охорони праці об'єднують правові норми різних галузей права, що унеможливує їх віднесення винятково до актів трудового законодавства. Тому статтю 5 проекту Закону

«Про працю» варто доповнити новою частиною 9 такого змісту: «Нормативно-правові акти з охорони праці є актами трудового законодавства. Вони є обов'язковими до застосування під час укладення, дії та припинення трудового договору». Це сприятиме у майбутньому і правозастосувальній діяльності, оскільки кожна із сторін трудового договору може посилатись в обґрунтування своїх вимог чи заперечень на нормативно-правові акти з охорони праці, власне, як на акти трудового законодавства.

Визнання нормативно-правових актів з охорони праці актами трудового законодавства зумовлює з'ясування питання про їх співвідношення. Зокрема, чи варто у проекті Закону «Про працю» закріплювати такі ж гарантії права на належні, безпечні і здорові умови праці, що і в Законі «Про охорону праці».

По суті, це дублювання правових норм, якого варто уникати, адже воно не породжує для сторін трудового договору додаткових юридичних наслідків. Працівники, у такий спосіб, не набувають нових гарантій, а роботодавці - обов'язків у сфері охорони праці.

Натомість, не існує перепон щодо закріплення у законопроекті «Про працю» гарантій права на належні, безпечні і здорові умови праці, які іншими законодавчими актами не передбачені. Однак, для цього варто з'ясувати, насамперед, юридичну природу цих належних, безпечних і здорових умов праці.

У вітчизняному законодавстві легалізоване лише визначення безпечних умов праці. Це такі умови праці, за яких вплив на працівника шкідливих та небезпечних виробничих факторів усунуто або їх рівні не перевищують гранично допустимих значень<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Див. п. 7 розділу 1 Державних санітарних норм і правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» // Офіційний вісник України. - 2014. - № 41. - ст. 1098.

Це означає, що на робочому місці працівника не повинно бути шкідливих та небезпечних факторів, або ж чинників важкості та напруженості трудового процесу. Така умова бажана, однак недосяжна для багатьох галузей вітчизняної економіки, зокрема для металургії, хімічної промисловості, гірничої справи. Наявні тут умови праці далекі від ідеальних, що покладає на державу обов'язок щодо встановлення гранично допустимих рівнів впливу на працівника факторів виробничого середовища та трудового процесу, а на роботодавця — зобов'язання створити належні для працівника умови праці.

Це особливо важливо з огляду на розширення сфери договірної регулювання трудових відносин, коли обов'язковим елементом трудового договору буде умова про характеристику (опис) виконуваної роботи, яка, принагідно зауважимо, не повинна бути шкідливою чи небезпечною для працівника. Тому у проекті Закону «Про працю» статтю 8 варто викласти у такій редакції:

Стаття 8. Право працівників на належні безпечні і здорові умови праці.

1. Усі працівники мають право на належні, безпечні та здорові умови праці незалежно від виду й строку дії трудового договору.

2. Роботодавець зобов'язаний усунути небезпечні чи/або шкідливі фактори виробничого середовища або трудового процесу, які негативно впливають на здоров'я та працездатність працівників. У випадку коли такі фактори усунути не можливо, їх вплив на здоров'я й працездатність працівників не повинні перевищувати гранично допустимі рівні.

3. Гарантії права на належні, безпечні та здорові умови праці встановлюються цим Законом, Законом України «Про охорону праці», іншими актами трудового законодавства та нормативно-правовими актами з охорони праці. У трудовому та колективному договорі можуть встановлюватись додаткові гарантії права на належні, безпечні та здорові умови праці,

які не можуть бути нижчими за законодавчо визначенні.

Закріплення у вітчизняному законодавстві гарантій права на належні, безпечні і здорові умови праці є важливим чинником захисту трудових прав працівників, а їх скасування без достатніх для цього підстав — неприпустиме. Це варто пам'ятати з огляду на проект Закону «Про працю», який істотно знижує рівень правової захищеності працівників із шкідливими чи небезпечними умовами праці щодо надання їм додаткових відпусток.

Так, стаття 54 законопроекту закріплює право працівників на відпустки, зокрема на щорічні основні й додаткові оплачувані відпустки. Проте умови надання вписані винятково для основних відпусток. Тоді як щорічні додаткові відпустки можуть надаватись, якщо це буде передбачено законодавством, трудовим чи колективним договором.

Це істотно суперечить приписам Закону України «Про відпустки»<sup>11</sup>, який у статті 7 закріплює право на щорічну додаткову відпустку за роботу із шкідливими та важким умовами праці та її тривалість. Така відпустка тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваних Кабінетом Міністрів України. При цьому сама тривалість відпустки встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

Із цього вбачається, що роботодавець не може відмовити працівнику у наданні відпустки за роботу із шкідливими та важкими умовами праці. Це його, законом встановлений обов'язок, що є однією із гарантією права на належні, безпечні і здорові умови праці. Принагідно зазначимо, що до такого ж висновку неважко прийти аналізуючи статтю 8 Закону України

<sup>11</sup> Відомості Верховної Ради України. — 1997. — № 2. — ст. 4.

«Про відпустки», яка передбачає умови надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці (за роботи із підвищеним нервово-емоційним, інтелектуальним навантаженням та з ненормованим робочим днем).

Однак, ухвалення Закону «Про працю», зважаючи на його прикінцеві положення, призведе до скасування Закону України «Про відпустки», а разом із ним і законодавчо встановленого обов'язку роботодавця надавати додаткові щорічні відпустки за роботу із шкідливими та важкими умовами праці та за особливий характер праці. Натомість, чинним буде правило про договірний характер встановлення такого виду відпусток, якщо інше не передбачене законодавством.

Така зміна у правовому регулюванні щорічних додаткових відпусток нічим не виправдана та зумовлює обмеження щодо реалізації працівниками конституційного права на належні, безпечні і здорові умови праці. До такого висновку спонукає позиція Конституційного Суду України, викладена в одному із його рішень.

Так, у Рішенні Конституційного суду України від 22 вересня 2005 року № 5-рп/2005<sup>12</sup> ним дотримується позиція, що згідно статті 22 Основного закону держави конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані. При ухваленні нових або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод. Скасування конституційних прав і свобод - це їх офіційна (юридична або фактична) ліквідація. Звуження змісту та обсягу прав і свобод є їх обмеженням. У традиційному розумінні діяльності визначальними поняття змісту прав людини є умови і засоби, які становлять

<sup>12</sup> Рішення Конституційного суду України від 22 вересня 2005 року N 5-рп/2005 у справі за конституційним поданням 51 народного депутата України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 92, пункту 6 розділу X «Перехідні положення» Земельного кодексу України (справа про постійне користування земельними ділянками) // Офіційний вісник України. - 2005. - № 39. - ст. 2490.

можливості людини, необхідні для задоволення потреб її існування та розвитку. Обсяг прав людини — це їх сутнісна властивість, виражена кількісними показниками можливостей людини, які відображені відповідними правами, що не є однорідними і загальними. Загальновизнаним є правило, згідно з яким сутність змісту основного права в жодному разі не може бути порушена.

Отже, при ухваленні нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод, у тому числі й тих, які закріплені у Конституції України.

Нагадаємо, що право на належні, безпечні і здорові умови праці належить до конституційних прав людини та громадянина й закріплене у статті 43 Основного закону держави. Відтак, при ухваленні нових законів не допускається звуження його змісту та обсягу, тобто умов та засобів, які становлять можливості працівника, які відображені відповідними правами, що не є однорідними і загальними.

Право на щорічні додаткові відпустки не є загальним і має стосунок лише до працівників зі шкідливими та важкими умовами праці, а також осіб із підвищеним нервово-емоційним, інтелектуальним навантаженням та з ненормованим робочим днем. Це умови праці, які зумовлюють додаткові можливості працівників на подовження відпочинку з метою відновлення працездатності та збереження їх здоров'я. Тому не повинно виникнути сумнівів щодо необхідності збереження такого виду відпусток.

Однак, позбавлення роботодавця обов'язку щодо їх надання та потенційно договірний характер їх встановлення, з ухваленням законопроекту «Про працю», може призвести до обмеження права на належні, безпечні та здорові умови праці.

Тому, проект Закону «Про працю» варто доповнити новою статтею про щорічні додаткові оплачувані відпустки працівникам такого змісту:

«Працівники мають право на:

1. Щорічну додаткову оплачувану відпустку за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;

2. Щорічну додаткову оплачувану відпустку за особливий характер праці.

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, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України.

Тривалість відпустки, зазначеної в частині першій цієї статті, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці та її тривалість

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 за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України;

2) працівникам з ненормованим робочим днем — тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.»

Окрім необхідності збереження щорічних додаткових відпусток, варто також зважено підійти й до скасування нормативно-правових актів з охорони праці, що були

ухвалені ще органами державної влади СРСР та УРСР.

У тому, що вони можуть бути скасовані не важко переконатись, коли звернутись до пункту 4 Прикінцевих положень проекту Закону «Про працю». Тут, зокрема передбачено, що з дня набрання чинності цим Законом акти органів державної влади і управління Союзу РСР та Української РСР з питань трудових відносин не діють на території України.

Із цим важко погодитись, адже чимало нормативно-правових актів з охорони праці, які були ухвалені ще у радянські часи не втратили свого значення і в умовах ринку. Зокрема, в Показчику нормативно-правових актів з охорони праці<sup>13</sup> закріплено чимало інструкцій та правил проведення робіт, безпеки зберігання чи перевезення окремих предметів тощо. Усе нормативно-правові акти, які зумовлюють належні й безпечні умови праці, тому їх скасування з огляду лише на час їх ухвалення, не є виправданим. Тому у пункті 4 Прикінцевих положень законопроекту «Про працю» варто передбачити правило за яким забороняється скасування нормативно-правових актів з охорони праці, що були ухвалені ще органами державної влади СРСР та УРСР, за відсутності у вітчизняному законодавстві їх відповідних аналогів.

---

<sup>13</sup> Режим доступу: <http://dsp.gov.ua/pokazhchyk-normatyvno-pravovykh-aktiv-z/>

**Право на належні, безпечні і здорові умови праці у  
проекті Закону «Про працю»**

**В. Стрепко**

**Анотація.** У статті з'ясовано чимало питань щодо правового забезпечення охорони праці в умовах реформи трудового законодавства. Найбільше автор звертає увагу на необхідності збереження гарантій права на належні, безпечні і здорові умови праці. Вносить пропозиції до проекту Закону «Про працю» з метою збереження та покращення правового становища працівників з важкими та шкідливими умовами праці.

**Ключові слова:** працівники, роботодавці, право на належні, безпечні і здорові умови праці, трудове законодавство, охорона праці.

**Right on the proper, safe and healthy terms of labour in the  
project of legislation "On labour"**

**V. Strepko**

**Annotation.** In the article quite a bit questions are found out in relation to the legal providing of labour protection in the conditions of reform of labour legislation. Most of all an author pays attention to necessity of maintenance of guarantees of right on the proper, safe and healthy terms of labour. He makes suggestions to the project of legislation "On labour" with the aim of maintenance and improvement of legal position of workers with the heavy and harmful terms of labour.

**Keywords:** employees, employers, right on the proper, safe and healthy terms of labour, workplace health and safety, labour legislation, labour protection

**О. РАНЕВИЧ**  
асистент кафедри соціального права  
ЛНУ імені Івана Франка

**ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ ТА ЇХ МІСЦЕ В УРЯДОВОМУ  
ПРОЄКТІ ЗАКОНУ УКРАЇНИ "ПРО ПРАЦЮ"**

Автори проєкту Закону України "Про працю" № 2708 від 28.12.2019 року [4] (далі – проєкт Закону України "Про працю") у додатку до нього наголошують на позитивному його впливі щодо профспілок. Зокрема, йдеться про те, що запровадження політики зменшення ролі держави в регулюванні трудових відносин та у регулюванні трудових відносин у середньостроковій перспективі приведе до посилення діяльності професійних спілок та інших громадських організацій з метою захисту прав та надання гарантій для працівників, а також стимулюватиме розвиток їх ініціативності та підвищить рівень їхньої ініціативності та ефективності роботи.

Разом з тим, системний аналіз законопроекту вказує нам на те, що в ньому не приділяється увага участі професійних спілок у відносинах праці, що на наше переконання, позбавляє такі відносини комплексного правового регулювання та належного представництва і захисту в них прав працівників. Такий стан правового регулювання частково можна виправдати збереженням чинності після ухвалення проєкту Закону України "Про працю" [4] основного нормативно-правового акту, який регламентує особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок – Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" [5]. Однак, рівень досягнутих гарантій та сфер діяльності профспілок у відносинах праці, все ж таки, значно звужуються.

Відсутність у проєкті Закону України "Про працю" [4] низки норм права, що сьогодні закріплюються Кодексом законів про працю України [1] частково буде компенсуватися, також, Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" [3] та Законом України "Про колективні договори і угоди" [2], які зберігають свою чинність після ухвалення згаданого законопроєкту.

З цього приводу, можна зробити висновки про наявність у проєкті Закону України "Про працю" [4] негативних тенденцій, які виражаються в скасуванні норм законодавства про працю, що б чітко та комплексно регламентували участь профспілок у індивідуальних трудових відносинах, а також вирішення ними деяких інших питань, що стосуються реалізації особою свого права на працю. Це, у свою чергу, істотно послаблює гарантії діяльності профспілок у зазначених правовідносинах та знижує рівень захищеності прав та законних інтересів працівників профспілками.

Заслуговують на свою увагу й намагання авторів проєкту Закону України "Про працю" [4] привести його приписи у відповідність до сучасних потреб суспільства та викликів ринку праці, що не може відбуватися поза соціальними, економічними й правовими процесами у нашій державі.

У законопроєкті набули своєї регламентації наступні питання, які є схвальними та новими для трудового законодавства:

- закріплено визначення трудових відносин, окреслено їх ознаки, що посилює гарантії працівників для встановлення наявності трудових відносин та в деяких випадках захищає інтереси роботодавців від свавілля органів нагляду і контролю (ст. 12, 13 Проєкту);

- пропонується закріпити перелік обов'язкових та додаткових умов трудового договору, що є важливою гарантією у відносинах між працівником та роботодавцем (ст. 16 Проєкту);

- розширено види законодавчо регламентованих трудових договорів (ст. 17 Проєкту);

- отримав своєї детальної регламентації порядок укладення трудового договору, його тлумачення, а також передбачається впровадження можливості укладення трудового договору в електронному вигляді із застосуванням електронного підпису за допомогою інформаційно-телекомунікаційних систем, що прирівнюватиметься до письмової форми (ст. 25 Проєкту);

- встановлюється можливість призупинення дії трудового договору (ст. 30 Проєкту);

- розширюються гарантії працівників при їх звільненні з ініціативи роботодавця (ст. 41 Проєкту);

- запроваджується інститут медіації у сфері трудових відносин (ст. 86 Проєкту);

- детально регламентується порядок виконання рішень про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника (ст. 90 Проєкту).

Поряд з цим, відсутність в проєкті Закону України "Про працю" [4] деяких положень про права профспілок, на наше переконання, не призведе до істотного погіршення їх статусу у відносинах праці.

Це пояснюється тим, що попри закріплення у Кодексі законів про працю України [1] низки норм, що стосуються участі профспілок в трудових відносинах, їх прав та гарантій діяльності, ці норми переважно дублювалися Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" [5].

Станом на сьогодні, Кодекс законів про працю України [1] у своїх нормах неодноразово звертається до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" [5].

Так, завдяки нормам Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" [5] зберігають свою чинність ті норми, які сьогодні закріплюються у Кодексі законів про працю України [1], зокрема, що регламентують діяльність первинних профспілкових організацій на підприємствах, в установах, організаціях, визначають

повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації, та гарантії діяльності профспілок.

Збережуть свою чинність й норми права, що встановлюють:

- обов'язки власника або уповноваженого ним органу щодо створення умов для діяльності профспілок;
- відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу;
- обов'язки власника або уповноваженого ним органу надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань;
- гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів тощо.

Тому, проєктом Закону України "Про працю" [4] деякою мірою усувається дублювання та подвійна регламентація правового статусу професійних спілок у Кодексі законів про працю України [1] та, одночасно, Законі України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" [5].

Разом із позитивними змінами, мають своє місце й деякі дискусійні, на наше переконання, сторони законопроекту, що виражаються у наступних його положеннях:

– законопроект не передбачає такої обов'язкової умови для розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу як отримання попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Поряд із збереженням таких норм права у Законі України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" [5], де йдеться про те, що виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації дає згоду або відмовляє у дачі згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки, у випадках, передбачених законом (п. 10) ч. 1

ст. 38, ст. 39 Закону), дотримання таких гарантій на практиці може значно ускладнитися;

– у проєкті Закону України "Про працю" [4] фактично скасовується можливість розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Разом з тим, така можливість збережена у ст. 33 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", [5] де йдеться про права профспілок, їх об'єднань щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, однак не визначеним є механізм реалізації цієї норми;

– скасовуються імперативні положення щодо отримання згоди профспілки для запровадження підсумованого обліку робочого часу, а також для проведення надурочних робіт.

Водночас, зберігають свою чинність норми права, згідно з якими виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації разом з роботодавцем вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо (п. 4 ч. 1 ст. 38 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" [5]).

Аналогічна ситуація має своє місце щодо ролі профспілки у встановленні робочого часу та часу відпочинку працівників (визначенні вихідних, залученні до роботи у вихідні, наданні щорічних відпусток тощо), запровадженні, заміні і перегляду норм праці, оплаті праці, матеріальній та дисциплінарній відповідальності працівників, вирішенні трудових спорів.

У підсумку можемо зробити висновки про те, що проєкт Закону України "Про працю" [4] характеризується як сучасними та позитивними змінами у сфері використання праці людини, так і вносить певні проблем в правове регулювання участі профспілок у вирішенні питань, які виникають в

трудовах відносинах. При цьому, наголошується на тому, що гарантії діяльності профспілок, їх повноваження та можливості зберігаються завдяки нормам Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" [5], який не втрачає своєї чинності після ухвалення законопроекту.

Звертається увага й на те, що п. 13 Глави Х. Прикінцевих положень проект Закону України "Про працю" [4] встановлює для Кабінету Міністрів України обов'язок у шестимісячний термін з дня опублікування цього Закону організувати роботу з розроблення законопроекту про діяльність професійних спілок в Україні, що як наслідок може призвести до погіршення правового регулювання, засад створення, прав та гарантії діяльності професійних спілок в Україні.

#### **Список використаних джерел**

1. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. №322-VIII. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВРІ. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98>.
4. Про працю: проект Закону України від 02.08.2016 р. № 4981-2. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua>.
5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.

## **Професійні спілки та їх місце в урядовому проєкті Закону України "Про працю"**

**О. РАНЕВИЧ, асистент кафедри соціального права  
ЛНУ імені Івана Франка**

У статті досліджуються проблеми участі професійних спілок в трудових правовідносинах, що мають своє місце в урядовому проєкті Закону України "Про працю". Висвітлюються позитивні та негативні наслідки зміни урядовим законопроектом змісту і обсягу прав та гарантій діяльності професійних спілок. Аналізується значення такого законопроекту як для професійних спілок, так і для працівників.

**Ключові слова:** професійні спілки, права та гарантії діяльності професійних спілок, законодавство про працю, трудове право.



## РЕЗОЛЮЦІЯ

### учасників науково-практичного заходу: круглого столу «Урядовий законопроект «Про працю», як наступ на права працівників»

24.01.2020 р.

м. Львів

1. Що стосується назви нормативного акту — закон України про працю, то загалом вона може бути прийнятною з огляду на кількість статей, що містяться у проекті закону. Однак, зазвичай, у назві нормативного акту мало б знайти відображення однойменне коло суспільних відносин, що їх відповідний акт покликаний регулювати (об'єкт регулювання). А такими у проекті визначено — *трудові відносини*, які виникають на підставі *трудового договору*. І виходить, що Закон про працю регулює трудові відносини, тобто прослідковується певний дисонанс.

Якщо взяти до уваги, що «праця» як явище взагалі не регулюється правом, а регулюються лише стосунки (відносини) з приводу її використання, то невідповідність назви нормативного акту об'єкту регулювання буде ще більш виразною.

Загалом суспільні відносини з приводу використання чужої праці існують не лише у вигляді стосунків між працівником і роботодавцем. Працюють і державні службовці, і судді, і прокурори, і члени господарських товариств, і особи, які надають послуги та виконують певні доручення і роботи за договорами підряду, служать (працюють) у війську, органах внутрішніх справ і т.д. Але їхня праця Законом про працю не регулюється. Якби такий закон поширював свою дію на усі суспільні випадки використання (застосування) праці — його назва у варіанті,

що запропонований авторами проекту могла б сприйматися. Та, насправді, у цивілізованому світі такий варіант поки що не використовується.

Отже, закон, який мав би регулювати *трудові відносини*, що виникають на підставі *трудового договору*, повинен називатися - *Трудовий кодекс*. (Для порівняння: Польський *Kodeks pracy* регулює *stosunki pracy* в основі яких є *umowa o pracy*. Логіка і гармонія термінів витримані у повній мірі).

2. У проекті ЗУпП не зовсім коректно виписана *мета* закону і зовсім не вказано *завдання*, виконання яких він має забезпечити. Відсутні також *принципи* (засади), на яких повинне базуватися правове регулювання трудових відносин.

Вказавши *метою* закону «встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин», автори проекту взагалі не відобразили у змісті акту відповідних прав та обов'язків. Окремі статті з їхнім переліком відсутні у кодексі.

Автори, мабуть, не зовсім обізнані з тим, що метою закону могло б бути *забезпечення гарантій трудових прав* працівників та роботодавців, а права та обов'язки таких суб'єктів зазвичай визначаються у трудовому договорі, формуючи тим самим зміст останнього.

3. Відсутність у проекті ЗУпП переліку основних принципів, на яких базується регулювання трудових відносин, серйозно підриває авторитет нормативного акту та знижує якість самого регулювання.

Без окреслення принципів доволі дивною, а фактично зайвою, виглядає наявність у проекті статті про аналогію (ст. 4). Адже остання, як відомо, застосовується шляхом використання принципів правового регулювання відповідних відносин.

Фактично, у проекті ЗУпП використано визначення аналогії, яке сформульовано у ст. 8 Цивільного кодексу з пристосуванням його під трудове право. Але автори не розуміють, що аналогія, як спосіб уникнення прогалін у

законодавстві, використовується на *стадії застосування права*, а не його *реалізації* безпосередніми суб'єктами правовідносин. Тобто, у цьому кодексі такої статті взагалі не потрібно. Відповідні норми, як правило, містяться у процесуальних кодексах і стосуються суб'єктів, які *застосовують право*.

4. Не зовсім чітко у проєкті ЗУпП виписано також статті, які визначають предмет і сферу регулювання. Зокрема, у ст.2 п.2 вказано, що закон регулює відносини, пов'язані із трудовими, які виникають *до укладення трудового договору*. Однак віднайти такі відносини у змісті закону навряд чи можливо. Видається, що автори переплутали сферу дії нормативного акту з *предметом трудового права* — як галузі вітчизняного права.

Визначаючи особливості регулювання трудових відносин окремих категорій працівників, автори у п.2 ст.3-ї зазначили, що праця громадян України за її межами, а також трудові відносини іноземців в Україні, регулюються Законом України «Про міжнародне приватне право».

Складається враження, що автори взагалі далекі від трудового права, а закон «Про міжнародне приватне право» вони навіть не переглянули.

5. До підготовки проєкту, з метою врахування інтересів учасників соціального діалогу, слід залучити учасників соціального діалогу: роботодавців і профспілки, експертів МОП та науковців для приведення його у відповідність із міжнародними та європейськими стандартами.

6. У проєкті необхідно передбачити механізм обрання представників працівників, а також їх повноваження в регулюванні індивідуальних та колективних трудових відносин. Врахувати вимоги МОП та Євросоюзу стосовно консультацій з представниками працівників щодо скорочення штатів і змін в організації виробництва і праці, а також при банкрутстві.

7. Необхідно визначити повноваження профспілок стосовно представництва і захисту прав та інтересів працівників, а також участі профспілок у колективно-договірному регулюванні.

8. Передбачити право працівників на захист персональних даних. Передбачити обов'язок роботодавця для зберігання і захисту персональних даних працівників, а також обмежити право роботодавця стосовно збору інформації про працівника в соціальних мережах.

9. Необхідне чітке формулювання обов'язкових умов трудового договору, зокрема: «характеристика або опис виконуваної роботи» (вказати професійну назву роботи та додати її опис відповідно до професійних стандартів та кваліфікаційних характеристик), «відповідальність сторін трудового договору» (таке формулювання дає підстави припускати, що сторони трудового договору вправі визначати той чи інший вид юридичної відповідальності. До того ж визначити будь-які підстави для її настання).

10. До обов'язкових умов трудового договору віднесено умову про робоче місце працівника. Разом з тим, в проєкті не розкривається зміст поняття, яке цей термін охоплює. Проте, на практиці для різних категорій працівників (працівників робітничих професій, службовців) визначення робочого місця відбувається по-різному.

11. Отже, потребує чіткості та узгодженості використання таких термінів як: «місце роботи», «робоче місце», «фіксоване робоче місце», «основне місце роботи». Їх змістовне наповнення є різним.

12. У авторів проєкту відсутня послідовність щодо того, що: трудовий договір з нефіксованим робочим часом (ст.22) визнається не як вид трудового договору, про що йшлося в ст.17 проєкту, а як його особлива форма. А в ч. ст.24, присвяченій трудовому договору з домашнім працівником, нефіксований робочий час фігурує вже як умова трудового договору.

13. Потребує уточнення ст. 16 «Зміст трудового договору», зокрема щодо переліку обов'язкових умов, без яких трудовий договір не вважається укладеним. А саме, відзначимо, що п.13 ч.2 ст.16 визначено, що сторони трудового договору повинні узгодити строки повідомлення про припинення трудового договору (хоча вони визначаються у відповідних статтях, присвячених припиненню трудових договорів), натомість, серед обов'язкових умов відсутня вказівка на погодження строків інформування про будь-які обставини, що можуть впливати на укладення, виконання, припинення трудового договору, на що вказується в ч.5 ст.12 проекту.

14. З правового поля зникає таке правове явище як «зміна істотних умов праці», а сторонам трудового договору надається право пропонувати змінювати його істотні умови (системи та розмір оплати праці, норм праці та режим роботи). Проте, за роботодавцем залишено право припинити з працівником трудовий договір (стаття 35 — розірвання з ініціативи роботодавця), якщо роботодавець буде наполягати на таких змінах, а працівник не погоджуватися на них.

15. Запровадження поняття «зміна умов трудового договору» мало би поглинути поняття «переведення на іншу роботу», адже останнє, фактично, і є зміною умов трудового договору. Поряд з цим, в декількох статтях проекту цей термін все ж вживається (п.12 ч.3 ст.18; в назві статті 29; п.6 ст.50; ст.79; ст. 90), проте, зміст його у проекті не розкрито. Така термінологічна неузгодженість є неприпустимою.

16. В проекті закону відсутні підстави розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням чисельності і штату працівників та у зв'язку з ліквідацією юридичної особи. Проте, необхідність проведення різних реорганізаційних змін (злиття, приєднання, поділу, перетворення), або ліквідації юридичної особи (ст.104 Цивільного Кодексу України), на практиці не зникає.

До того ж, автори проекту не є послідовними, адже в статті 41 проекту «Гарантії працівникам при звільненні з ініціативи роботодавця» наголошується на забороні розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з вагітними жінками та жінками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, та з жінкою, чоловіком, іншим законним представником дитини, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, крім випадків ліквідації юридичної особи — роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.

17. Відповідно до проекту закону про працю надурочними вважаються роботи понад встановлену у трудовому договорі тривалість роботи протягом дня (зміни). Нормальна тривалість робочого часу складає 40 годин протягом кожного семиденного періоду. При цьому, поза правовим регулюванням, залишається граничний термін, протягом якого працівник може бути залучений до таких робіт. Чинний Кодекс Законів про працю в статті 66 встановлює, що надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Обов'язок щодо їх обліку покладено на власника або уповноваженого ним органу. Європейське трудове законодавство теж встановлює певну межу. У Директиві № 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу, міститься положення, відповідно до якого середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не повинна перевищувати сорока восьми годин. Для захисту прав та інтересів працівника від надмірного його залучення необхідно закріпити таку граничну норму.

18. Також необхідно не лише визначити норму тривалості робочого часу, а й покласти обов'язок на роботодавця щодо його обліку. Оскільки сьогодні на законодавчому рівні це не

передбачено, а проєкт також не містить такого положення.

19. Щодо святкових та неробочих днів, то незважаючи на те, що є перелік таких днів, і передбачено, що робота у ці дні, як правило, не проводиться, у ньому відсутня норма, що у випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого. Відтак один день (неділя) Паски та один день (неділя) Трійці, які визначаються неробочими, є вихідними, тому втрачається зміст визначати їх як неробочі.

20. Прогресивними є положення щодо рівності трудових прав громадян (стаття 6). Перелік дискримінуючих ознак доповнено новими, а саме – гендерна ідентичність та сексуальна орієнтація, підозри на наявність захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейні обов'язки, що відповідає міжнародним зобов'язанням України. Частина 3 цієї ж статті 6 «Рівність трудових прав громадян України» потребує суттєвого доопрацювання. Найперше, автори законопроєкту вводять в українську термінологію нове поняття «мобінг». При цьому його зміст не розкривається, а редакційний виклад відповідної частини статті 6 не дозволяє чітко визначити, чи перелік форм принижень та цькувань працівників, що у ній закріплений, стосується лише мобінгу чи й упередженого ставлення у сфері праці. Адже мобінг (цькування) є одним із зовнішніх проявів упередженого ставлення в сфері праці незалежно від того, чи пов'язане таке ставлення і таке цькування із якоюсь ознакою.

21. На наше переконання, словниковий запас української мови є достатнім для того, щоб задумані авторами проєкту положення були в ньому відображені без запозичення іншомовних термінів.

22. У проєкті відсутні положення щодо трудової дисципліни. Правила внутрішнього трудового розпорядку, як локальний акт після ухвалення проєкту, припинять своє існування. Проєкт не містить положень стосовно дисциплінарної відповідальності працівників. Це суперечить положенням ст. 92 Конституції

України, якою передбачено, що виключно законами України визначаються: діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями та відповідальність за них.

23. Проєкт не закріплює положень щодо забезпечення балансу приватного та професійного життя працівників: не врегульовано питання моніторингу та спостереження на робочому місці, не встановлено права на відключення.

24. Положення проєкту про трирічну тривалість відпустки по догляду за дитиною в сучасних умовах уже не відіграють ролі гарантії прав працюючих жінок, а, навпаки, створюють ілюзію правового захисту. Жінка, яка відбула трирічний термін відпустки по догляду за дитиною, як працівник вже є непридатною до виконання обов'язків, що на неї раніше покладались. Ті особи, які вирішили виконати свій соціальний обов'язок та стали матерями, повинні усвідомлювати, що гарантія збереження за ними робочого місця упродовж трирічного терміну не має нічого спільного із реальним захистом їхніх трудових прав. Швидше навпаки, реалізація цього права жінками призводить до втрати ними свого професійного становища, потреби повторної соціалізації та оновлення професійної придатності.

25. Крім цього, проєкт не містить жодних правил щодо участі чоловіків у догляді за дитиною, а саме, було б не зайвим закріпити правило, згідно з яким сім'я, у разі використання частини відпустки по догляді за дитиною батьком дитини, має право на отримання певної суми винагороди. Таке положення сприяло б ефективній реалізації принципу рівності чоловіків та жінок у сфері найманої праці.

26. Відсутність положень у проєкті щодо масових звільнень працівників та відповідних процедур суперечить єврозобов'язанням України. Зокрема, Директивою 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. про колективні скорочення, яка повинна бути імплементована Україною протягом 4 років з дати набрання чинності Угоди про асоціацію:

27. – *обов'язок роботодавця, який збирається здійснити колективне звільнення, щодо проведення консультацій з представниками працівників для уникнення чи зменшення кількості звільнених працівників та для пом'якшення наслідків такого звільнення;*

28. – *обов'язок роботодавця щодо інформування представників працівників у письмовій формі про колективне звільнення (зокрема, мотиви звільнення, яке планується; кількість і категорії працівників, що звільняються; середню кількість і категорії працівників; період, в який планується здійснити звільнення; критерії, що застосовувались при визначенні працівників, які підлягають звільненню);*

29. – *дотримання роботодавцем процедури колективного звільнення (у т. ч. повідомлення у письмовій формі компетентного державного органу про звільнення, які плануються; надання копії такого повідомлення представникам працівників для можливості надання ними своїх зауважень; дотримання строків здійснення звільнення (не раніше 30 днів після повідомлення компетентного державного органу).*

30. Проект не містить положень забезпечення психологічного здоров'я працівників, що суперечить зобов'язанням України перед Європейським Союзом за Угодою про асоціацію від 27.06.2014. Йдеться, насамперед, про обов'язок імплементувати Директиву 89/391/ЄЕС про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників, яка зобов'язує роботодавців захищати працівників від усіх видів ризиків для здоров'я, зокрема і психосоціальних.

31. Як і у чинному кодексі законів про працю та законі про оплату праці, в Проекті відсутнє визначення поняття оплати праці, в ст.64 Проекту подається лише визначення заробітної плати.

32. У ч.3 ст.67 проекту зазначається, що при формуванні систем оплати праці, здійсненні нормування праці,

роботодавець проводить консультації з представниками працівників. Однак, в ч.2 цієї ж статті йдеться про право роботодавця самостійно(!) визначати норми праці та формувати системи оплати праці. До того ж, як дотриматись вимог ч.3 ст.67 Проекту на новоствореному підприємстві?

33. У проекті продовжується використання несправедливої практики, коли мінімальний посадовий оклад (ставка) для працівників установ, закладів, організацій, що фінансуються з державного бюджету, встановлюється у розмірі, визначеному в законі про Державний бюджет України на відповідний рік (п.6 ст.67 Проекту). Пропонується викласти відповідне положення ст.67 проекту в наступній редакції: "мінімальний посадовий оклад (ставка) для працівників установ, закладів, організацій, що фінансуються з державного бюджету, встановлюється у розмірі, не меншому за розмір мінімальної заробітної плати, визначеному в законі про Державний бюджет України на відповідний рік"

34. В проекті відсутня низка чинних на сьогодні гарантій в оплаті праці:

1) Зокрема, Статтею 69 проекту передбачається, що оплата праці працівників, зайнятих на роботах із важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці, здійснюється у підвищеному розмірі, який визначається у трудовому договорі з дотриманням мінімальних та інших державних гарантій, а також положень колективних договорів, з урахуванням класифікації умов праці за ступенем важкості, шкідливості та небезпеки за результатами атестації робочих місць за умовами праці. Серед таких мінімальних гарантій в Проекті передбачено заробітну плату, підвищену "аж" на 4 відсотки у порівнянні з оплатою за роботу в нормальних умовах. Натомість, чинним кодексом передбачено і підвищену оплату (розмір якої встановлюється в колективно-договірному порядку), і додаткову відпустку за роботу в шкідливих і важких умовах праці. В Генеральній угоді про

регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки, в Додатку 3, передбачені розміри доплат за роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4, 8 і 12 відсотків тарифної ставки (окладу), та за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16, 20 і 24 відсотки тарифної ставки (окладу) відповідно.

2) В проєкті зменшені гарантії щодо оплати роботи у нічний час, вихідні, святкові і неробочі дні, за надурочні роботи. Так, ст.71 передбачається в таких випадках доплата у розмірі не нижчому за 20 відсотків від оплати праці працівника, натомість чинне на сьогодні законодавство передбачає подвійну оплату.

3) проєктом не передбачено гарантій оплати праці при суміщенні професій (посад), при виконанні робіт різної кваліфікації.

4) В останній частині ст.71 (не пронумерована) вказується, що у разі одночасного виконання кількох умов, визначених у частинах першій-третьій цієї статті, оплата здійснюється з урахуванням відповідних гарантій. Незрозуміло, що має на увазі автор законопроєкту, чи сумуються в цьому випадку усі доплати, чи враховується лише одна максимальна з них? Законодавство має бути зрозумілим, підстав для подвійного трактування слід уникати.

35. Ст. 13 п.1 серед ознак трудових відносин називає виплату винагороди за роботу у грошовій або натуральній формі. А вже в ст.73 прямо забороняється виплата заробітної плати в будь-якій негрошовій формі. У зв'язку з цим виникає запитання, то може виплачуватись заробітна плата в натуральній формі чи ні? І якщо така виплата відбувається, то такі відносини вважаються трудовими але, при цьому, незаконними?

Загалом проєкт Закону суперечить як Конституції України, адже ним порушується конституційний принцип, викладений

у статті 22 - при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод, так і цілій низці ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної організації праці.

Враховуючи неконституційний та несистемний підхід до проєкту Закону пропонується відкликати законопроєкт «Про працю» за № 2708 із Верховної ради України з метою його доопрацювання за участі соціальних партнерів і з метою приведення його до норм міжнародного та українського законодавства.

За дорученням учасників науково-практичного заходу: круглого столу «Урядовий законопроєкт «Про працю», як наступ на права працівників» резолюцію підписують організатори заходу:

Доктор юридичних наук, професор,  
завідувач кафедри соціального права  
Львівського національного університету  
імені Івана Франка,  
Заслужений юрист України



Пилипенко П. Д.

Кандидат філософських наук,  
голова Львівської обласної організації  
профспілки працівників освіти і науки України,  
Заслужений працівник профспілки  
працівників освіти і науки України



Яцейко М. Г.

Кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільного права та процесу,  
в.о. голови первинної профспілкової організації  
працівників Львівського національного  
університету імені Івана Франка



Бек Ю. Б.

Керівник Українського центру  
соціально-правових досліджень



Пилипенко П. Д.

Редакційна колегія:

1. **Пилипенко П.Д.** — завідувач кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка, Заслужений юрист України.

2. **Яцейко М.Г.** — голова Львівської обласної організації профспілки працівників освіти і науки України.

3. **Бурак В.Я.** — доцент кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка.

4. **Калин М.М.** — заступник голови Львівської обласної організації профспілки працівників освіти і науки України.

5. **Бек Ю.Б.** — голова первинної профспілкової організації працівників Львівського національного університету імені Івана Франка.

---

Формат 60x84/16. Гарнітура Baltica. Папір офсетний.  
Умов. друк. арк. 5,4. Умов. фарбовід. 5,7. Наклад 150 прим.

Видавництво ТОВ "Простір М"  
вул. Чайковського, 8, м. Львів