



КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА  
ЮРИДИЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ  
ЛНУ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА

УКРАЇНСЬКИЙ ЦЕНТР  
СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИХ  
ДОСЛІДЖЕНЬ

# АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Випуск  
14

Матеріали круглого столу

“Засади  
соціальної справедливості  
у проєкті  
Трудового кодексу України”

20 лютого 2024 року



Львівський  
національний  
університет  
імені Івана Франка

Львів – 2024

Кафедра соціального права юридичного факультету  
ЛНУ імені Івана Франка

Український центр соціально-правових досліджень

# **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА**

Матеріали круглого столу

“Засади соціальної справедливості  
у проекті Трудового кодексу України”

*20 лютого 2024 року*

Випуск 14

Львів – 2024

**УДК 349.2-029:3]:34(477)(063)**

У збірнику представлено стислий виклад доповідей і повідомлень, які доповідалися на круглому столі “Засади соціальної справедливості у проєкті Трудового кодексу України” 20.02.2024 р.

Матеріали доповідей і повідомлень опубліковано в авторській редакції.

Редакційна колегія:

- проф. Пилипенко П. Д.;
- проф. Синчук С. М.;
- доц. Бурак В. Я.;
- ас. Раневич О. Ю.

Актуальні проблеми соціального права. Випуск 14. Матеріали круглого столу на тему: “Засади соціальної справедливості у проєкті Трудового кодексу України” 20.02.2024 р. – Львів, ГАЛИЧ-ПРЕС, 2024. – 80 с.

**ISBN 978-617-8483-00-5**  
**ISSN 2522-1469**

- © Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка, 2024
- © Український центр соціально-правових досліджень, 2024
- © Вид-во “ГАЛИЧ-ПРЕС”, 2024

---

## ДОПОВІДІ І ПОВІДОМЛЕННЯ УЧАСНИКІВ КОНФЕРЕНЦІЇ

### ПРО ДЕЯКІ КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПРОРАХУНКИ ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

*Пилипенко П.Д.*

*доктор юридичних наук, професор,  
завідувач кафедри соціального права юридичного факультету  
Львівського національного університету імені Івана Франка*

Кодифікаційні процеси у сфері правового забезпечення трудових відносин тривають в Україні уже понад двадцять років. Після того, як наприкінці 2001 року Міністерство праці і соціальної політики та Міжнародна Організація Праці (МОП) започаткували Проект технічного співробітництва «Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у сфері праці» до Верховної Ради України було подано принаймні три офіційні варіанти проєктів Трудового кодексу України. Однак далі, так званого другого читання жоден з них не дійшов. Була навіть спроба вже Міністерства економіки, яке перебрало на себе функції з реалізації законодавчої політики у сфері трудових відносин, подати до нинішньої Верховної Ради відповідний проєкт під назвою «Закон про працю». Але після нищівної критики з боку профспілок, громадськості та науковців його було взагалі знято з розгляду.

І ось, в листопаді минулого (2023) року Кабінет Міністрів України подав до парламенту черговий проєкт Трудового кодексу України (далі – Проєкт), який за текстом Преамбули до нього «є продовженням сторічної (?) традиції кодифікації трудового законодавства та відображає новочасний етап унормування індивідуальних та колективних трудових відносин на принципах свободи, рівності, забезпечення гідної праці з імплементацією міжнародних стандартів регулювання трудових відносин у національне законодавство». І з огляду на такі презентаційного характеру вступні слова, можна було б сподіватись,

що проблема з відсутністю на третьому десятку років незалежності сучасного Трудового кодексу в Україні нарешті буде вирішеною. Та, виявилось, що насправді все не так просто, як про це можна судити, виходячи із вже цитованої преамбули.

Зупинимось на концептуальній частині проекту Трудового кодексу, яка за усіма правилами законодавчої техніки мала б відображати основні ідеї та вихідні засади, на яких повинен вибудовуватись увесь нормативний матеріал нового кодексу, що спрямований на регулювання трудових відносин в умовах глобалізації ринку праці та подолання викликів у сфері зайнятості на рубежі ХХІ століття. Натомість, проаналізувавши «статтю 1. Завдання Трудового кодексу України» можемо зауважити, що за своїм змістом вона не відповідає задекларованій назві. Адже тут йдеться зокрема, що *«Трудовий кодекс України регулює трудові відносини, встановлює державні гарантії у сфері праці, забезпечує можливості правового захисту й відновлення порушених прав та інтересів суб'єктів трудових відносин»*. Тобто, за такої редакції ця норма фактично визначає не завдання, а сферу застосування кодексу, вказуючи на *трудові відносини*. Насправді — завдання, як подають це слово Тлумачні словники – це мета, замисел, або визначений, запланований для виконання обсяг роботи (Новий тлумачний словник української мови у 4-х томах, т — 2, стор. 46), або ж — мета до якої прагнуть, те, що хочуть здійснити (Великий тлумачний словник сучасної української мови (К/Ірпінь, «Перун», 2004 р., с. 284) А тому, беручи до уваги зазначене у скоригованому варіанті стаття 1 мала б виглядати принаймні так: *«Основним завданням Трудового кодексу України є регулювання трудових відносин, встановлення державних гарантій у сфері зайнятості (а не праці) з метою забезпечення можливостей правового захисту й відновлення порушених прав та законних інтересів суб'єктів цих відносин.»*

Не менш суперечливою за назвою та змістом є також стаття 2 «Засади та правові принципи регулювання трудових відносин». Тут автори законопроекту або ж не розрізняють значення слів «засади» і «принципи», або намагаються в такий спосіб надати більшої ваги одним фундаментальним речам і занизити (применшити) значення інших. Річ у тім, що слова «засади» та «принципи» трактуються як тотожні, як слова синоніми. Бо відомо, що українське слово «засада» має своїм аналогом іншомовне (з латинської) слово — принцип. Й раніше, нам доводилось послуговуватись у таких випадках словом «принцип»,

наслідуючи москвитів, у мові яких відсутній власний термін. То ж на сьогодні цілком закономірно, що іншого варіанту, як наше рідне слово – «засада» бути не може. А отже, з назви статті 2 бажано вилучити слова «правові принципи» та залишити у її змісті лише «засади», у тому числі й під час характеристики кожної з них, як основи регулювання трудових відносин. Ще більш зауважень концептуального характеру викликає та частина проекту, де йдеться про трудові відносини, як об'єкт регулювання його норм (стаття 8). Тут зібрано фактично майже усі постулати останнього періоду розвитку радянської науки трудового права. Це й «індивідуальні і колективні трудові відносини», й так звані, «пов'язані» з індивідуальними трудовими відносинами: до укладення трудового договору (працевлаштування), після припинення трудового договору, під час вирішення індивідуальних трудових спорів, та під час здійснення державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства. Тобто, все що колись «впихали» до предмету трудового права тепер відображено у кодексі. Але ж предмет галузі «Трудове право» і об'єкт регулювання нормативного акту – це дещо різні речі. Зрештою, навіть візуальний аналіз поданих у статті 8-й відносин, що їх нібито регулює цей кодекс і порівняння їх зі змістом останнього ілюструє відсутність у ньому відповідних «Книг та розділів», де йшлося б про їхнє регулювання. І це цілком закономірно, бо відносинам працевлаштування зовсім не місце у Трудовому кодексі, як і таким, що можуть поставати після припинення трудового договору. Останні хоч і пов'язані з колишніми трудовими відносинами, але їх сутність зовсім інша. Вони можуть з'являтися зазвичай у сфері відносин з вирішення індивідуальних трудових спорів. Але тут не важко переконатись, що йдеться у такому випадку про відносини поза сферою чинності Трудового кодексу. Так само парадоксально виглядає варіант з відносинами «під час здійснення державного нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства». Це стовідсотково(!) адміністративні стосунки і їм не місце у кодексі, який регулює трудові відносини.

Та найголовніше(!), у нормативному акті, який присвячений регулюванню *трудових відносин* немає їхнього визначення. Тобто поняття, яке мало б відображати об'єкт правового регулювання, а отже, і сферу застосування, та все інше, від чого повинна залежати подальша кодифікація у цьому Проекті просто відсутнє. Й складається враження, що про якусь адаптацію вітчизняного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу зовсім не йдеться. І тут варто

нагадати про багаторічний проєкт ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні», який фінансувався Європейським Союзом, і який власне мав на меті виробити, у тому числі й рекомендації щодо кодифікації трудового законодавства України в напрямку його наближення до європейських стандартів. Складається враження, що він фактично проігнорований.

А там, нагадаємо, чітко вказується на необхідність легітимації визначення поняття *трудові відносини*. Іякби таке визначення подавалося б у Проєкті, то не потрібно було б, наприклад, статей 9, 10 у нинішній редакції, оскільки відносини, про які йдеться тут не підпадають під ознаки трудових. Більше того, стаття 9 «Праця окремих категорій осіб» виписана у кращих традиціях радянського трудового права, яке чомусь «регулювало» не трудові відносини, а власне працю?

Ще один дуже суттєвий аспект, який пов'язаний із чітким визначенням у кодексі поняття трудових відносин стосується Розділу II «Акти, що регулюють трудові відносини». Бо тут, не кажучи вже про суцільні нісенітниці з характеристикою різних нормативних актів, які мають забезпечувати регулювання трудових відносин, фігурує стаття 15-та з промовистою назвою «Аналогія». Вона, по-перше виписана на тому ж рівні, що й увесь другий розділ Проєкту, а тому зрозуміти у чому ж суть такої аналогії просто неможливо. А, по-друге, у кодексі, де було б чітко визначено поняття *трудових відносин* жодної згадки про аналогію чи то закону, чи права бути не повинно. Констатація на практиці факту існування трудових відносин за ознаками, що визначені у Рекомендації МОП 2006 року №198 мала б означати *безсумнівне(!)* застосування щодо їхнього регулювання норм цього Трудового кодексу. Поза ним трудових відносин існувати не повинно.

Розділ III. «Суб'єкти трудових відносин» теж не позбавлений концептуальних недоліків. Тут скопом перераховані суб'єкти таких відносин, але на відміну від статті 8-ї, де останні поділені на індивідуальні та колективні стаття 19-та, що має аналогічну назву, як і весь третій розділ подає їх безвідносно до факту такого поділу. Більше того, по змісту цього розділу характеризується лише працівник і роботодавець. Щодо профспілок та про об'єднання роботодавців зроблено посилання на спеціальні закони, якими регулюється їхній правовий статус. Про так звані «інших суб'єктів, визначених цим Кодексом» (п. 5 ч. 1-ї статті 19) можна хіба що здогадуватись, бо конкретного переліку останніх у кодексі немає.

При визначенні працівника (ст. 20), як і роботодавця (ст. 23) знову проігноровано рекомендації Проекту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні», а тому обом дефініціям бракує чіткості. Зокрема, вказівку на те, що працівником *може бути* особа, яка досягла шістнадцятирічного віку (ч. II статті 20) у такій редакції можна сприймати не як загальне правило, а всього лиш, як виняток. Бо у продовження цього правила Проект передбачає, що для *окремих(?)* категорій працівників *законом(?)* можуть бути встановлені особливі вимоги до віку. А отже проблема правосуб'єктності працівників, яка мала б отримати своє повне вирішення безпосередньо в кодексі знову перекладається на інші законодавчі акти. Видається, що загальним правилом щодо визначення віку настання повної трудової дієздатності в кодексі має бути вказано вік 18 років, як про це йдеться, наприклад у Kodeksi pracy Польщі.

І на завершення, декілька зауважень щодо статті 27-ої проекту Трудового кодексу, де є спроба врегулювати «трудові відносини при передачі суб'єкта господарювання». Такий варіант норми у кодексі, який претендує на те, аби називатися «новочасним етапом унормування індивідуальних та колективних трудових відносин» навряд чи можна серйозно сприймати. Адже у трудових відносинах фігурують лише 2 суб'єкти: працівник та роботодавець і від того, що на практиці може відбуватися реорганізація роботодавця (юридичної особи) не додає на цій стадії до таких відносин ще й якогось третього учасника — «суб'єкта господарювання». Типовий радянський варіант взятий з недолугого Господарського кодексу може лише послабити авторитет Трудового кодексу. Тому статтю 27-му з Проекту потрібно вилучити. До трудових відносин вона немає жодного стосунку.

Як бачимо проект Трудового кодексу України, що поданий до Верховної Ради далекий від досконалості і потребує серйозних коригувань перш ніж парламент зможе його розглянути у першому читанні.



**СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ У ЧАС НЕПЕВНОСТІ****Вдовичин І.Я.***доктор політичних наук, професор кафедри теорії та історії  
політичної науки ЛНУ імені Івана Франка  
м. Львів, Україна***З часу творення держави формуються початкові основи  
соціальних гарантій  
Закони Хаммурапі (18 століття до н.е)**

(§ 258) Якщо людина найняв погонича волів, [то] він повинен платити йому [по] 6 гурів зерна в 1 рік.

(§ 261) Якщо людина найняв пастуха для пасіння великої та дрібної рогатої худоби, [то] він повинен платити йому [по] 8 гурів зерна в 1 рік

§ 274) Якщо людина найме мастерового, [то] наймана плата його... шеумів срібла, наймана плата цегельного майстра - 5 (?) шеумів срібла, наймана плата ткача - 5 шеумів срібла, наймана плата гравера -... шеумів срібла, наймана плата... шеумів срібла, наймана плата коваля (?) -... шеумів срібла, наймана плата теслі - шеумів срібла, наймана плата шевця - шеумів срібла, наймана плата кошикарі - шеумів срібла, наймана плата будівельника -... шеумів срібла [за] один день він повинен платити.

**В українській історії теж маємо традицію соціального захисту  
В. Мономах. Повчання дітям (12 століття)**

“Убогих не забувайте, але, наскільки є змога, по силі годуєте і подавайте сироті, і за вдовицю вступіть самі, а не давайте сильним погубити людину. Ні правого, ні винного не вбивайте і не повелівайте вбити його; якщо хто буде достоїн смерті, то не погубляйте ніякої душі християнської”.

**Конституція П. Орлика (1710)**

«Вдови-козачки й осиротілі діти козацькі, двори козацькі й жінки в час відсутності козаків, які перебувають в походах або на якійсь іншій військовій службі, щоб до всяких громадських повинностей не притягалися і сплатою податків не обтяжувалися - так погоджено і ухвалено.

Ще на людей бідних лягає додатковий тягар через те, що багато

козаків оберігають людей зі статками від належних їм повинностей, приймаючи їх до себе у підсусідки, а купці маєтні, захищаючись то гетьманськими універсалами, то протекцією полковничою і сотничою, ухиляються від виконання спільних повинностей громадських і не хочуть допомагати в цьому людям бідним. Через те ясновельможний гетьман універсалами своїми повинен змусити як козаків, так і купців не занегаювати громадські повинності і заборонити їхній захист».

**Вже з перших спроб формування теорії та практики соціальної держави стало очевидним, що це динамічне і багатогранне явищем, яке відповідає на виклики того суспільства, в якому вона формується. Представниками різних епох, країн, ідеологій порізнному обґрунтовувалася необхідність соціально-забезпечувальної функції держави.** Подією, яка засвідчує народження феномену соціальної держави як політико-правової практики слід вважати послання кайзера Німеччини Вільгельма I до німецького народу 17 листопада 1881 р. У посланні імператор запропонував йти шляхом послідовного і позитивного просування добробуту трудящих, надавши нужденним більше безпеки і допомоги для достатку, на які вони мають право.

В Англії в першу чергу фабричне законодавство торкнулося жіночого та дитячого праці. Спроби регламентувати саме застосування дитячої праці були зроблені ще в 1802 р. У 1803 р. був прийнятий закон, згідно з яким в текстильній промисловості нічний працю дітей заборонявся, робочий день для підлітка від 9 до 13 років не міг перевищувати 8 годин, а для підлітків до 18 років - 12 годин. Закон передбачив створення системи контролю у вигляді так званих фабричних інспекторів. Але й це не дало відразу значного ефекту, так як підприємці стали використовувати систему «групового праці»: зміна робочих відбувалася протягом усього дня, і контролювати тривалість праці в окремих підлітків було складно. У 1842 році був заборонений підземний працю для жінок і для дітей віком до 10 років. У 1847 р. було видано закон, за яким в текстильній промисловості для жінок і підлітків з 14 років робочий дня не повинен був перевищувати 10 годин; це ж правило поширювалося на чоловіків, що працюють разом з дітьми і жінками в одну зміну. Тільки в другій половині XIX в. (закони 1867 і 1878 рр..) ці положення були поширені на всі підприємства з числом робітників понад 50 чоловік.

Боротьба за скорочення робочого дня в Англії особливо посилилася після того, як в 1866 р. на Загальному робочому конгресі в Балтиморі було

висунуто вимогу про 8-годинному робочому дні. Але в законодавстві це вимога знайшло своє відображення тільки на початку ХХ в., причому спочатку стосовно окремих галузей промисловості або до деяких категорій робітників і службовців (для залізничників, шахтарів, поштових службовців).

У другій половині ХІХ в. з'являються також перші закони, які передбачають відшкодування шкоди робітникам у разі виробничих травм. Закон 1880 передбачив матеріальну відповідальність за виробничий травматизм. Важливою віхою в розвитку трудового законодавства став закон 1911 р., який, поряд із соціальним страхуванням, на випадок хвороби, інвалідності, пологів, передбачив також страхування по безробіттю, хоча початкові розміри його були дуже скромними.

З метою послаблення соціальної напруженості міністр економіки Ллойд Джордж (уряд лібералів) вніс 1909 р. законопроект про максимальний вік виходу на пенсію - 70 років, запровадження матеріальної підтримки бірж праці безробітних, соціальне забезпечення у разі хвороби, інвалідності тощо. Законопроект було затверджено.

Вже завершується перша чверть ХХІ століття.

Світ радикально змінюється, активно впроваджується ІІІ, що впливає і на ринок праці і на саме становище людини. Виявляється, вона може бути замінена і у тих сферах, де раніше це вважалося неможливим – у творчості. Нехай ці спроби ще не дуже вдалі.

Ми не можемо суто механічно копіювати підходи межі ХІХ-ХХ століть, коли власне і сформувалися основні підходи до соціального права і соціальної держави.

Напевне необхідно в першу чергу зосередитись на збереженні спроможності людини становити цінність – і духовну і суто виробничу.

Які б пафосні слова ми не говорили, утримувати велику кількість людей суто за рахунок певних соціальних гарантій неможливо.

Неможливе із точки зору працедавців і тих, хто працює.

І неможливо з точки зору існування самого суспільства. Наявність вагомої частинки споживачів незароблених власною працею благ створює середовище для безвідповідальної поведінки. Яка може проявлятися як у різноманітних ексцесах так і легковажній поведінці у час виборів. Прихильності до популістів різних спрямувань.

Також надмірний наголос на соціальній справедливості руйнує інноваційне середовище, стимули до творчої праці, яка забезпечує продукування нових ідей, товарів, зростання продуктивності праці, і

як наслідок - зростання добробуту. Можна тут згадати Джемса Ватт, Г. Форда, С. Джобса, Б. Гейтса..., Така творча результативна праця у свою чергу дозволяє надавати різноманітну соціальну підтримку, тим, хто її реальної потребує.

Основна помилка марксизму та інших подібних проєктів соціальної інженерії – ігнорування творчого характеру праці. Завдяки інноваційним ідеям зростає якість нашого життя. І така творчість повинна бути захищена і стимульована. Це є чи не першою умовою соціальної справедливості соціальної держави.

В сучасних обставинах стрімких змін фундаментом для функціонування ефективного соціального простору є якісна освіта, наука і виховання.

З них постають інструменти які дозволяють людині реалізувати себе в умовах що постійно змінюються.

Попередня історична практика засвідчила – найбільш надійною основою стабільного розвитку суспільства є існування «середнього класу». З багатьох причин він руйнується, відбувається його розмивання навіть у найбільш розвинутих країнах, що і породжує нестабільність, зростання радикальних, екстремістських настроїв.

**Висновок:** зміни у соціальному праві повинні сприяти формуванню і життєздатності «середнього класу». Не через розподіл пільг і преференцій а через стимулювання кваліфікованої, творчої, креативної, наукоємкої праці.

## **ЩОДО ВІДПОВІДНОСТІ ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ТРУДОВИМ СТАНДАРТАМ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

*Рим О.М.,*

*доктор юридичних наук, професор кафедри соціального права  
Львівського національного університету імені Івана Франка  
м.Львів, Україна*

Трудове законодавство в Україні потребує модифікації. Цей факт ніким не заперечується, а намагання удосконалити та осучаснити правове регулювання трудових відносин стали перманентними. Після повномасштабного вторгнення росії в Україну Кодекс законів про

працю України, приміром, покращували дев'ятнадцять разів. А Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX є одним із трьох законів, ухвалених негайно після вторгнення.

Реформування у сфері зайнятості та найманої праці триває і сьогодні естафету продовжує Кабінет Міністрів України, який розробив та подав на громадське обговорення проєкт Трудового кодексу України (далі Проєкт) [1]. Майбутні покращення, що сформульовані та викладені у цьому Проєкті зорієнтовують учасників трудових відносин на максимально ефективне задоволення їхніх інтересів шляхом індивідуального договірного регулювання. Політичний менеджмент переконаний, що краще за сторін трудового договору ніхто не може знати, що ж їм дійсно потрібно для безпечної та продуктивної праці. Саме тому більшість аспектів взаємної співпраці працівника та роботодавця мали б ними ж і встановлюватись. Зокрема, за задумом розробників, працівник та роботодавець повинні погодити обов'язкові умови згідно з переліком, що їх наведено у Проєкті, адже без таких трудовий договір не може бути укладено. Також у трудовому договорі можуть знайти своє відображення і факультативні умови, перелік яких окреслено у Проєкті.

Ба більше, підстави та порядок припинення трудового договору теж може бути предметом домовленості між працівником і роботодавцем, а саме звільнення мало б відбутись шляхом укладення додаткової угоди до трудового договору.

Попри застереження профспілок, що частину їхніх повноважень буде втрачено, роботодавці все ж з надією очікують на те, що ухвалення цього акту нарешті відкриє двері для великого інвестора, а меншим підприємцям спростить умови ведення бізнесу. Водночас європейський вектор розвитку нашої держави зобов'язує вітчизняного законодавця пам'ятати, що благородні наміри покращити життя усіх працюючих повинні відповідати міжнародним зобов'язанням України. Тож суперечливим є положення преамбули Проєкту, що цей кодекс «продовжує сторічну традицію кодифікації трудового законодавства», хоч одночасно читаємо, цей Кодекс є новочасним етапом унормування індивідуальних та колективних трудових відносин на принципах свободи, рівності, забезпечення гідної праці з імплементацією міжнародних стандартів регулювання трудових відносин у національне законодавство. На моє переконання, час відмовитись від негативного радянського минулого, а не продовжувати його. Рівно ж як і необхідно сфокусуватись на

побудові власного євроінтеграційного шляху. І властиво текст Проекту це демонструє, адже ним ліквідується поняття недійсності умов трудового договору, внутрішнього трудового розпорядку, дисциплінарної відповідальності та інші правові явища зі сфери трудового права. При цьому, вони вочевидь за інерцією, згадуються в тих чи інших статтях Проекту, але ці, хоч і значні, та все ж редакційні недоліки можуть бути усунені, якщо хтось цей тест комплексно та разом вичитає.

Європейський вектор розвитку нашої держави зобов'язує вітчизняного законодавця враховувати позитивний досвід гарантування високого рівня захисту трудових прав працівників насамперед на рівні ЄС та РЄ. Ба більше ухвалення Проекту без урахування європейських трудових стандартів лише утруднить тернистий шлях України до Європейського Союзу.

Нагадаємо, що Угода про асоціацію між Україною та ЄС [2] 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 [3, 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).

У березні 2023 року Україна прозвітувала, що основні положення зазначених актів права ЄС у сфері соціальної політики та трудових відносин впроваджено до національного законодавства на 54 % [4]. Це високий показник виконаного для такої чутливої суспільної сфери, якою є сфера соціальна.

Водночас широкий спект невирішених питань зберігається і тут треба шукати дієвих алгоритмів змін. Зокрема, щодо балансу між роботою та особистим життям для батьків та опікунів; щодо заходів, що сприяють здійсненню прав, наданих працівникам у контексті свободи пересування; щодо прозорості та передбачуваних умов праці; заробітної плати; щодо захисту працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця та інші.

Аналіз окремих директив ЄС та наступне порівняння їх із текстом Проекту свідчить про те, що чимало європейських трудових стандартів не було враховано при його розробці. Наприклад, Директива Ради

97/81 про рамкову угоду про неповну зайнятість, 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.

На наше переконання, відсутність наведених положень у Проєкті 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. 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. І таке розмежування доцільно проводити з урахуванням норм Директиви 2008/104/ЄС про роботу в агенціях тимчасового найму. На жаль, наведене вище не було враховано при розробці Проєкту. Навіть більше, у ньому немає жодної згадки про позикову працю. Видається, що робота в агенціях тимчасового найму безпідставно забута розробниками Проєкту, 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. 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 Проєкті 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.

Підтримуючи необхідність удосконалення правового регулювання трудових відносин з метою приведення його у відповідність сучасним економічним реаліям, треба зауважити, що ухвалення проєкту Трудового кодексу України одночасно не вирішить усі труднощі роботодавців та працівників. Швидше навпаки. У час, коли українське суспільство постало перед новими викликами та потребою адаптації трудового законодавства до нових реалій воєнного часу, вкрай важливо працювати над змістом, якістю та спрямованістю законопроектів. Такі мають захищати інтереси обох сторін трудового договору, сприяти реалізації трудових прав як працівників, так і роботодавців, а не створювати можливості для зловживань. І у цьому контексті лобювання інтересів роботодавців та намагання впровадити зміни у правове регулювання, які свого часу не були підтримані (йдеться про Проєкт закону Про працю), не можна вважати правильним.

---

1. Новий Трудовий кодекс та зміна підходів до держзамовлення: Юлія Свириденко про розвиток людського капіталу в 2024 році. 05.01.2024. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=38694410-223d-4be2-a5d1-de6ac3294218&title=NoviiTrudoviiKodeksTaZmina> (дата звернення: 20.02.2024).

2. 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) (дата звернення: 20.02.2024).

3. 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.

4. Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2022 рік. URL: [https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/55-GOEEI/zvit\\_pro\\_vykonannya\\_ugody\\_pro\\_asociaciyu\\_za\\_2022\\_rik.pdf](https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/55-GOEEI/zvit_pro_vykonannya_ugody_pro_asociaciyu_za_2022_rik.pdf) (дата звернення: 20.02.2024).



**ОКРЕМІ ЗАУВАГИ ДО ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ  
КНИГА ЧЕТВЕРТА «КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»**

***Бурак В.Я.***

*доктор юридичних наук, професор кафедри соціального права  
Львівського національного університету імені Івана Франка*

Прийняття нового трудового кодексу зумовлено об'єктивною необхідністю дерадянізувати радянське трудове законодавство, а також привести регулювання трудових відносин до вимог ринку і сучасних трудових відносин.

Важливим є те, що у проєкті запропоновано комплексно регулювати індивідуальні і колективні трудові відносини. Це дозволить уникнути колізій у правовому регулюванні, а також уникнення пробілів.

Однак слід звернути увагу на те, що у проєкті трудового кодексу розробники обмежилися лише регулювання порядку укладення колективних угод і договорів, а також в окремій книзі є норми про порядок вирішення колективних трудових спорів. Очевидно, що колективні трудові відносини є ширшим поняттям ніж колективні угоди і договори. Як впливає зі змісту зазначеної книги вона повинна називатися «Колективні угоди і договори».

У зв'язку з цим необхідно звернути увагу на статтю 161 проєкту «Основні принципи колективно-договірного регулювання». Незважаючи на назву у статті містяться норми про основні принципи ведення колективних переговорів. Тобто це підтверджує думку про те, що книга містить лише норми про укладення колективних угод і договорів.

Дивним є те, що автори проєкту у Прикінцевих положеннях проєкту не пропонують внесення змін до закону «Про соціальний діалог», оскільки у випадку прийняття запропонованого кодексу будуть виникати колізії у правовому регулюванні відносин соціального діалогу, зокрема, в частині укладення колективних угод і договорів. Аналогічно це стосується і змін до законів «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» і «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

Спірним є визначення колективних угод і договорів через поняття «письмовий нормативний документ». В законодавстві відсутній такий термін. Натомість в законі України «Про правотворчу діяльність» є

визначення нормативно-правового акту, під яким розуміють офіційний документ, прийнятий (виданий) суб'єктом правотворчої діяльності в установленому Конституцією України та (або) законом порядку у письмовій формі, який містить норму (норми) права і розрахований на неодноразову реалізацію. В законодавстві договір визначається через поняття «правочин», або «домовленість двох або більше сторін».

Нововведенням у проекті є те, що колективні угоди можуть укладати нерепрезентативні суб'єкти сторін у випадку відсутності репрезентативних суб'єктів сторін. У цьому випадку проект передбачає можливість укладання галузевих угод обмеженої дії. Як видається на територіальному рівні також можна поширити можливість укладання територіальних угод обмеженої дії у випадках відсутності репрезентативних суб'єктів сторін.

Важливим і позитивним є положення проекту про укладення колективних договорів у роботодавців-фізичних осіб, які використовують найману працю.

Також необхідно зазначити, що термін «наймана праця»

Невирішеним питанням у проекті Трудового кодексу є укладення територіальних угод на рівні територіальних громад. Закон серед суб'єктів, які є стороною територіальної угоди не називає територіальні громадян, або органи місцевого самоврядування, які їх представляють. У цій частині проект необхідно привести у відповідність із законом «Про місцеве самоврядування».

Важливими нововведеннями проекту є можливість укладання на територіальному рівні територіальних угод в окремі галузі у тих галузях, в яких рішення місцевих органів виконавчої влади або органів місцевого самоврядування регулюють оплату та інші умови праці. Це в першу чергу стосується галузей освіти і культури на рівні територіальних громад. Але у цьому випадку необхідно передбачити гарантії для працівників цих підприємств чи установ з метою унеможливлення порушення їх прав через економію коштів на сферу культури чи освіти. У цьому випадку доцільно зазначити, що гарантії, передбачені угодами вищого рівня не можуть бути знижені відповідними територіальними угодами окремої галузі. Це зобов'яже територіальні громади на належному рівні фінансувати культуру і освіту.

Важливими є норми законопроекту про дію колективних договорів. Проектом передбачено, що положення колективного договору з питань, що відповідно до законодавства та обов'язкових для сторін колективних

угод регулюються колективними договорами, поширюються на всіх працівників, які перебувають у трудових відносинах із роботодавцем, незалежно від членства у профспілках. У той же час дія інших положень колективного договору поширюється на працівників на умовах, визначених цим колективним договором. Це означає, що сторони самостійно можуть домовитися про поширення або непоширення окремих умов колективного договору на окремі категорії працівників. Це достатньо дискусійна норма, оскільки вона надає можливість сторонам надавати різний об'єм прав в залежності від членства у профспілці.

Ці та інші проблеми проекту трудового кодексу потребують додаткового аналізу і відповідно доопрацювання.

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В ЧИННИХ АКТАХ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА В ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

*Вакула А.*

*Заступник начальника Західного міжрегіонального управління  
Державної служби з питань праці*

На даний час відносини нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства регулюються декількома нормативно-правовими актами, які не у всіх випадках аналогічним чином встановлюють порядок, підстави проведення заходів нагляду (контролю), повноваження суб'єктів таких відносин тощо.

Одним із основних актів законодавства України, що врегульовує здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності є Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності». Однак цей закон поширюється на заходи контролю, що здійснюються органами державного архітектурно-будівельного контролю (нагляду), державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення, державного нагляду (контролю) у сфері пожежної та техногенної безпеки, державного контролю за додержанням законодавства у сфері моніторингу, звітності та верифікації викидів парникових газів, державного нагляду (контролю)

у сфері державних резервів у встановленому цим Законом порядку з урахуванням особливостей, визначених законами у відповідних сферах та міжнародними договорами (ст. 2 Закону). Тобто за такого загального підходу в даному акті не в повній мірі враховано особливості відносин нагляду та контролю саме в сфері додержання трудового законодавства, а в окремих випадках і норми міжнародних конвенцій.

Йдеться зокрема про ратифіковані Верховною Радою України Конвенцію Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі (Конвенцію ратифіковано Законом № 1985-IV (1985-15) від 08.09.2004) та Конвенцію Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (Конвенцію ратифіковано Законом № 1986-IV).

Наприклад, зазначеними актами передбачається право інспектора праці безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції, проходити у денний час до будь-яких приміщень, які вони мають достатні підстави вважати такими, що підлягають інспекції, здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати необхідними для того, щоб переконатися у тому, що правові норми суворо дотримуються. Такі повноваження Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» відсутні, натомість передбачено для всіх органів нагляду (контролю) підстави для здійснення контрольних заходів.

Більш детально врегулював відносини нагляду та контролю Кабінет Міністрів України, затвердивши своєю Постановою від 26 квітня 2017 р. № 295 «Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю», а в подальшому Постановою від 21 серпня 2019 р. № 823 «Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю». Однак зазначені акти були визнані нечинними судами адміністративної юрисдикції.

З метою формування нової національної системи запобігання професійним ризикам шляхом впровадження на законодавчому рівні ризикоорієнтованого підходу у сфері організації безпеки та здоров'я працівників та імплементації положень Директиви Ради 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, був розроблений проект Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі». Зазначений проект також частково містив норми

щодо регулювання відносин нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, однак не був прийнятий Верховною Радою України.

В Книзі шостій проекту Трудового кодексу України здійснено чергову спробу врегулювати відносини нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства. Проте вважаємо, що наявна редакція не в повній мірі врегулює ці відносини та не дає відповіді на усі питання, що виникають в практичній діяльності у інспекторів праці та у об'єктів контролю.

Так, ч. 4 ст. 247 проекту Трудового кодексу України передбачено, що при здійсненні заходів державного нагляду (контролю) з інших питань застосовуються норми законодавства з питань державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності. Тобто при проведенні контрольного заходу з певних питань, зокрема незадекларованої праці та безпеки праці, інспектори праці застосовуватимуть норми Трудового кодексу, а з інших питань – норми Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».

На практиці нерідко предметом контрольного заходу є декілька різних питань, тому незрозуміло яким чином в такому випадку проводити такий захід.

Все ж більш доцільним видається правове регулювання питань нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства одним нормативно-правовим актом, оскільки йдеться про однорідні правові відносини.

Слід також зазначити, що норми Книги шостої проекту ТК України в певних випадках не узгоджуються із нормами Закону України «Про адміністративну процедуру», оскільки цими актами передбачаються різні порядки оскарження вимоги у разі відсутності/ненадання об'єктом відвідування документів, ведення яких передбачено трудового законодавством, об'єкту відвідування, припису державного інспектора праці.

Вважаємо також необхідним закріпити повноваження державного інспектора праці щодо внесення вимоги про надання об'єктом контролю для ознайомлення документів та/або їх копій або витягів з документів, пояснень, доступу до всіх видів приміщень. Такі повноваження відсутні у ст. 249 проекту ТК України «Незалежність державних інспекторів», однак передбачені Конвенцією Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі (Конвенцію

ратифіковано Законом № 1985-IV (1985-15) від 08.09.2004) та Конвенцією Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (Конвенцію ратифіковано Законом № 1986-IV (1986-15) від 08.09.2004).

Враховуючи наведене вище, вважаємо, що з метою досягнення якісного правового регулювання, ефективного застосування на практиці Книга шоста проекту Трудового кодексу України потребує внесення змін та усунення неузгодженостей із міжнародними конвенціями та чинними актами законодавства України.

## **ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО КНИГИ ШОСТОЇ ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ «НАГЛЯД ТА КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА».**

*Єзерська О.І.*

*начальник Західного міжрегіонального управління  
Державної служби з питань праці*

Як зазначено в Пояснювальній записці до проекту Трудового кодексу України необхідність прийняття Трудового кодексу України обумовлена змінами системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні, ці зміни безпосередньо пов'язані з працею. Виникла величезна низка проблем різної визначеності, що повинні вирішуватись засобами трудового права. Підготовка нового кодифікованого акту у цій сфері пояснюється також тим, що основу трудового законодавства України, на сьогодні, складає Кодекс законів про працю, який був прийнятий ще 10 грудня 1971 року і набув чинності з 1 червня 1972 року.

Книгу шосту проекту Трудового кодексу України присвячено нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства.

На даний час зазначені завдання здійснює Державна служба з питань праці, зокрема реалізуючи державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття

в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

Проект ТК України містить ряд новел щодо регулювання завдань та повноважень державного органу, що здійснює нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства, порядку здійснення державного нагляду (контролю), відповідальності за порушення трудового законодавства та порядку накладення штрафів.

Так, п. 3 ч. 3 ст. 241 проекту ТК України одним із завдань державної інспекції праці передбачено узагальнення практики застосування трудового законодавства, розробка та внесення центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, пропозиції щодо вдосконалення законодавства та підвищення ефективності державної політики у сфері праці.

Вважаємо за доцільне включити також узагальнення практики застосування законодавства про безпеку і здоров'я працівників на роботі, оскільки на Державну інспекцію праці покладатиметься великий обсяг діяльності у сфері безпеки і здоров'я працівників, а також передбачено публікацію щорічного звіту щодо такої діяльності.

Щодо прав державного інспектора праці, то в п. 3, 4, 9, 12, 14 ч. 1 ст. 247, п. 2, 3, 5 ч. 10 ст. 248, 252, 253, 256, 258, 259, 260, 262 проекту ТК України пропонуємо застосовувати термін об'єкт контролю (в редакції проекту - об'єкт відвідування), оскільки захід контролю може проводитись в приміщенні інспекції у вигляді інспектування.

З цих причин п.16 ч. 1 ст. 247 доцільно доповнити терміном інспектування: «16) здійснювати фіксацію процесу інспекційних відвідувань/інспектувань з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки». Аналогічно також в п. 1, 3, 4 ч. 1 ст. 248 проекту ТК України «Основні обов'язки державних інспекторів праці», п. 6 ч. 10, 252, 253, 254, 256, 258, 259, 261, 262 проекту ТК України.

Частину 4 ст. 247, відповідно до якої при здійсненні заходів державного нагляду (контролю) з інших питань застосовуються норми законодавства з питань державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, пропонуємо виключити, оскільки Трудовий кодекс регулює здійснення заходів контролю не лише з питань незадекларованої праці та безпеки праці.

В ч. 2 ст. 249 «Незалежність державних інспекторів» вважаємо за необхідне передбачити повноваження державного інспектора праці щодо

внесення вимоги про надання об'єктом контролю для ознайомлення документів та/або їх копій або витягів з документів, пояснень, доступу до всіх видів приміщень.

Такі повноваження передбачені Конвенцією Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі (Конвенцію ратифіковано Законом № 1985-IV (1985-15) від 08.09.2004), зокрема ст. 12:

а) безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції;

б) проходити у денний час до будь-яких приміщень, які вони мають достатні підстави вважати такими, що підлягають інспекції;

ii) вимагати надання будь-яких книг, реєстрів або інших документів, ведення яких приписано національним законодавством з питань умов праці, з метою перевірки їхньої відповідності правовим нормам, і знімати копії з таких документів або робити з них витяги.

Аналогічні повноваження передбачені також ст. 16 Конвенції Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (Конвенцію ратифіковано Законом № 1986-IV (1986-15) від 08.09.2004).

З метою більш оперативної та ефективної діяльності Державної інспекції праці пропонується доповнити ст. 257 «Порядок проведення інспекційного відвідування» нормою, відповідно до якої у разі проведення інспектування або за наявності погодження об'єкта контролю під час проведення інспекційного відвідування надання ним документів, їх завірених копій та/або витягів, зокрема установчих документів, документів, які підтверджують особу керівника об'єкта контролю, фізичної особи, будь-яких книг, реєстрів та документів, ведення яких передбачено трудовим законодавством, що містять інформацію/відомості з питань, які є предметом інспекційного відвідування, з метою перевірки їх відповідності нормам законодавства, може здійснюватися в електронній формі із накладенням електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису, через засоби телекомунікаційного зв'язку, визначені у погодженні на проведення інспектування в електронній формі, надання та обмін документами в електронній формі.

Вважаємо за необхідне доповнити ч. 1 ст. 258 «Складення акта за результатами інспекційного відвідування» нормою: «Днем завершення інспекційного відвідування/інспектування є день підписання акта



державним інспектором праці.», таким чином визначивши момент закінчення інспекційного відвідування/інспектування.

Статтею 259 проекту ТК України «Припис про усунення порушень» передбачено порядок складання припису, його форму, порядок оскарження. Частиною 5 цієї статті передбачено, що припис може бути оскаржений до відповідного територіального органу державної інспекції праці. Однак вважаємо, що, враховуючи вимоги Закону України “Про адміністративну процедуру”, відповідно до якого передбачено інший порядок оскарження такого рішення (зокрема до адміністративного органу вищого рівня), слід запропонувати викласти ч. 5 у такій редакції: *«5. Припис може бути оскаржений протягом п’яти днів з дня його отримання у встановленому законом порядку.»*

У зв’язку із тим, що Розділ III Книги шостої проекту ТК України не містить положення щодо порядку зберігання та формування матеріалів інспекційного відвідування пропонуємо включити до ст. 259 частину 11 такого змісту:

*«11. Сформована за результатами інспекційного відвідування справа, яка містить розпорядчі документи, що видавались державною інспекцією праці для здійснення кожного окремого інспекційного відвідування, документи, їх завірнені копії та/або витяги, отримані від об’єктів відвідування, матеріали, зафіксовані засобами аудіо-, фото- та відеотехніки в ході інспекційних відвідувань та документи, що склались у ході та за результатами інспекційного відвідування, зберігаються в електронному вигляді. Порядок формування та зберігання таких електронних справ затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу.»*

Статтею 260 проекту ТК України регулюються питання відповідальності за порушення трудового законодавства. Пунктом 25 ч. 4 цієї статті передбачено відповідальність за неповідомлення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров’я працівників на роботі, про нещасний випадок, який призвів до тяжких травм або смерті потерпілого. Однак проведенню розслідування, обліку, з’ясуванню обставин, причин настання, встановленню осіб, які допустили порушення вимог нормативно-правових актів з безпеки та здоров’я працівників на роботі, розробленню заходів щодо запобігання їх настанню, підлягають всі нещасні випадки

незалежно від ступеня тяжкості травм та кількості потерпілих в такому випадку. Тому пропонуємо положення: «*який призвів до тяжких травм або смерті потерпілого*» в цьому пункті виключити.

Вважаємо зазначені пропозиції необхідними для більш ефективного та детального регулювання відносин нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства.

## **ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

***Личок Б.І.***

*Доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки  
Національного університету «Львівська політехніка»*

***Колодій Р.С.***

*Голова первинної профспілкової організації працівників  
Національного університету «Львівська політехніка»*

З давніх давен соціальна справедливість була і залишається основною людською цінністю, оскільки вона дає нам змогу сформувати уявлення про систему принципів, що є в основі пріоритетів людства. Категорія соціальної справедливості має найбільш тісний зв'язок із правом, оскільки саме значення та роль права полягає у вираженні ідей соціальної справедливості. Без фундаменту соціальної справедливості правові норми однозначно є позбавлені морального змісту та гуманістичної спрямованості.

Реалізація соціальної справедливості в сучасних трудових відносинах необхідна для ефективної реалізації прав та законних інтересів їх суб'єктів. Трудове право, з одного боку, діє як ефективний інструмент, здатний нейтралізувати протиріччя між ними, а, з іншого боку, воно призначене для забезпечення миру і гармонії у трудовому колективі, суспільстві та державі. Незважаючи на те, що ідея соціальної справедливості не є новою для світового співтовариства, в українському законодавстві ця ідея майже відсутня, як така. Це, в свою чергу, загострює проблему значної майнової диференціації в Україні та створює значні передумови для соціальних конфліктів.

Оскільки соціальна справедливість має стосунок до усіх суспільних відносин та перебуває у тісному взаємозв'язку з правом, то особливий вияв вона має і в трудовому праві. Забезпечення соціальної справедливості в трудовому праві є предметом відповідальності, насамперед, держави. Кожна демократична держава зобов'язана гарантувати соціальну справедливість у двох площинах. По-перше, у матеріальному сенсі справедливість гарантується мінімальними стандартами умов праці, яких мають дотримуватись як роботодавці (наприклад, визначення робочого часу, безпеки праці, мінімальної заробітної плати, відпустки і лікарняних), так і держава. По-друге, в процесуальному сенсі держава відповідає за усунення дисбалансу між роботодавцями та працівниками, гарантуючи працівникам свободу об'єднань. Це, в свою чергу, включає право асоціацій працівників, право на колективний договір та право на страйк [1, с. 453–454].

У чинному українському трудовому законодавстві категорія «соціальна справедливість» практично досі не знайшла відображення. Зокрема, у Кодексі законів про працю України вона не згадується жодного разу. Натомість у проєкті Трудового кодексу України серед основних принципів правового регулювання трудових відносин названо забезпечення судового захисту трудових, соціально-економічних прав, честі та гідності учасників трудових відносин, у тому числі гарантування права на справедливе розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів, а також соціальну справедливість, у тому числі справедливий, неупереджений розподіл результатів праці як основу соціального миру (п.п. 12, 14 ч. 1 ст. 2). До основних прав працівників проєктом Трудового кодексу України зараховане право на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, й на своєчасну її виплату в повному розмірі (п. 1 ч. 1 ст. 21) [2].

Цинічність цієї норми полягає в тому, що стандарти мінімальної заробітної плати в Україні не відповідають міжнародно-визнаним нормам та не забезпечують елементарних потреб сучасної людини. У той же час рівень оплати праці керівництва усіх гілок влади в державі у десятки разів перевищує рівень мінімальної заробітної плати, що суперечить нормам цивілізованого світу та перекреслює будь-які маніпулювання щодо забезпечення державою справедливості в оплаті праці.

У проєкті Трудового кодексу також пропонується чимало «нових» інструментів для більш гнучкої та варіативної взаємодії роботодавця

і працівника в питаннях, що стосуються тривалості робочого часу та надурочних робіт (стаття 55). Тобто, проект не передбачає погодження надурочних робіт з профспілкою бо застосування надурочних робіт допускається лише у виняткових випадках (частина шоста статті 55). Наприклад, для відвернення стихійного лиха чи виробничої аварії. Але більшість з пересічних працівників підтвердить, що при відомих фактах вибіркової в контролюючих органах, наймані українські робітники усе життя працюють в умовах надзвичайної ситуації.

Щодо статті 46, то тут не передбачено отримання згоди від профспілки на звільнення працівника, а пропонує натомість проведення консультацій з профспілкою. Такі зміни спричинені саме тим, що профспілка, як складова громадянського суспільства, як досвідчена громадська організація, має достатньо високий потенціал в питанні відстоювання порушених роботодавцем прав членів профспілки. Натомість, творці законопроекту в якості компенсаторного механізму у ст. 64, 65, 74, 88 пропонують розширення прав безпосередньо самих працівників і кореспондуючих їм обов'язків роботодавця.

Щоб зрозуміти цинічність даних пропозицій, достатньо провести опитування серед найманих працівників щодо реалізації їх прав на оплачувану відпустку, зокрема – працівників малих підприємств. Більшість цих працівників взагалі не мають жодної можливості отримати й неоплачувану відпустку.

Складається враження, що творці пропонованого законопроекту “Про працю” є ідейними внуками будівників комунізму, які цинічно та наполегливо переконують пересічних українців, що в нас немає підстав для цілеспрямованого зловживання роботодавців, а корупція в судах викорінена. Творців законопроекту взагалі не турбує, що за сумлінну працю український працівник нині отримує саме стільки зарплати, щоб не вмерти з голоду й не більше. Творцям законопроекту байдуже, що потенціал пересічного роботодавця на порядок вищий, ніж у пересічного працівника при вирішенні трудових спорів у судовій системі України.

---

1. Global Justice, Labor Standards and Responsibility / Yossi Dahan, Hanna Lerner and Faina Milman-Sivan. Theoretical Inquiries in Law. 2011. Volume 12, Issue 2. P. 439–464.

2. Проект Трудового кодексу України. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331)

**ПРОБЛЕМИ ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ  
ТА КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ТРУДОВОГО  
ЗАКОНОДАВСТВА В КОНТЕКСТІ ОБГОВОРЕННЯ НОВОГО  
ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

*Лецих Д.Р.*

*доцент кафедри соціального права*

*Львівського національного університету імені Івана Франка*

Аналізуючи проєкт Трудового кодексу України, який 15 січня 2024 року Міністерством економіки України було надано для обговорення, у частині здійснення державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, ми можемо зазначати наступне. Згаданим актом пропонується регулювати окрім індивідуальних та колективних трудових відносин, також відносини, що пов'язані з індивідуальними трудовими відносинами. Серед них виділено відносини, що виникають під час здійснення державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства. Якщо брати до уваги концепцію предмету трудового права як індивідуальних і колективних трудових відносин, то відносини з нагляду і контролю є самостійним видом суспільних відносин, які мають як зовнішній, так і внутрішній характер залежно від їх виду. Вони мають допоміжний, обслуговуючий характер щодо не лише індивідуальних, а й колективних трудових правовідносин. Слід врахувати, що правовідносини нагляду і контролю тісно пов'язані з поняттям державного управління і мають державно-владний характер, оскільки органи нагляду та контролю наділені державою владними повноваженнями щодо роботодавців. Зважаючи на публічний характер відносин нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, ці відносини є адміністративно-правовими і виступають як зовнішні щодо трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. Звичайно, це стосується лише державних органів нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, оскільки суб'єкти громадського (недержавного) контролю за дотриманням трудового законодавства наділяються владними повноваженнями тільки у випадках, встановлених трудовим законодавством.

У книзі шостій проєкту Трудового кодексу України сформульовано загальні положення щодо нагляду та контролю за додержанням трудового

законодавства. Проте зовсім незрозумілою вбачається відмінність між державним наглядом і державним контролем за дотриманням трудового законодавства, не вдалося установити їхні відповідні функції. Пропонується уточнити ці поняття, тому що різниця між цілями кожного механізму, сферами їхньої компетенції та взаємовідносинами у проєкті чітко не проглядається. Традиційно під наглядом слід розуміти правову форму здійснення захисної функції з додержання законності в трудових правовідносинах, відповідності дій роботодавця приписам трудового законодавства. Нагляд є особливою правозастосовною діяльністю. Орган, що здійснює нагляд, може вказати на допущені порушення, заявити подання «щодо їх усунення», але не покарати, оскільки орган з нагляду не має відомчих повноважень щодо організації, яка перевіряється. Контролем називається організаційно-управлінська діяльність, що здійснюється вищими відомчими органами, профспілками та органами місцевого самоврядування. Контроль як перевірка дій роботодавця проводиться з точки зору не тільки відповідності цих дій трудовому законодавству, а їх доцільності і ефективності, врахування передового досвіду організації роботи у галузі, в даній місцевості. Хоча нагляд і контроль - різні поняття, завдання та мета їх здійснення є єдиними. Вони спрямовані на забезпечення законності, попередження правопорушення та їх усунення. Відмінність між ними в основному полягає в компетенції органів, що здійснюють ці функції, методах і формах їх роботи.

Варто зауважити також, що у проєкті закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» відповідний розділ має назву Державні заходи щодо сприяння, контролю та забезпечення дотримання законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі. Така назва не лише не містить терміну «нагляд», але й більш точно відображає соціальну орієнтацію контролю за додержанням законодавства про працю, яка спрямовує свою увагу на охорону трудових прав працівників.

Стаття 241 проєкту отримала назву «Завдання державної інспекції праці», проте мова у ній йде про її функції. Тому назву потрібно змінити та включити в неї, відповідно до рекомендацій МОП, основні функції стосовно запобіжної та правозастосовної ролі інспекції, зокрема:

- забезпечення дотримання трудового законодавства;
- надання роботодавцям і працівникам технічної інформації та рекомендацій стосовно найбільш ефективних засобів і методів дотримання трудового законодавства, у співробітництві з організаціями роботодавців і працівників;

- сприяння вдосконаленню трудового законодавства і збирання відповідних статистичних даних;

- здійснення міжнародних зв'язків.

У статті 250 проєкту визначено заходи державного нагляду (контролю). І чомусь саме серед цих заходів передбачено, що органи місцевого самоврядування можуть здійснювати контроль за додержанням трудового законодавства на підприємствах, в установах та організаціях, що перебувають у комунальній власності відповідної територіальної громади. А громадський контроль за додержанням трудового законодавства здійснюють професійні спілки та їх об'єднання. Стосовно останнього положення, то як зазначає МОП, деякі права, надані профспілкам стосовно так званого громадського контролю за дотриманням трудового законодавства, повинні бути перевизначені за обсягом. Профспілкова інспекція повинна створюватися в основному на рівні підприємства, як спеціальний орган для підкріплення громадської незалежної інспекції праці. Наприклад, лише державний орган повинен мати право:

- ініціювати дію державної влади або подання у разі недотримання;
- публікувати звіти інспекції праці;
- вимагати від роботодавців припинення діяльності;
- вимагати певні важливі документи, що має бути дозволено лише органам державної влади.

Також відповідно до рекомендацій МОП положення кодексу щодо інспекції праці та інспекторів праці повинні поширюватися, з відповідними змінами, на здійснення функцій інспекції праці органами місцевого самоврядування та їхніми інспекторами праці. Це потрібно для забезпечення того, щоб здійснення функцій інспекції праці органами місцевого самоврядування було також узгоджено з Конвенціями МОП №№ 81 і 129, і для заохочення одноманітності застосування законодавства про працю на всій території України.

Видається доцільним виділення не громадського контролю за додержанням трудового законодавства, а недержавного контролю, що здійснюється профспілками, їх об'єднаннями, іншими сторонами соціального діалогу, органами місцевого самоврядування та роботодавцями (т. зв. відомчий контроль).

Сам перелік заходів, який зведено чомусь лише до проведення інспекційних відвідувань, теж потребує уточнення. Слід змінити, для кращого узгодження з міжнародними трудовими нормами (зокрема,

з ст. 3(1) Конвенції МОП № 81 та ст. 6(1) Конвенції МОП № 129) та передовою міжнародною практикою, згідно з якою заходи державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю повинні включати також надання технічної інформації та порад роботодавцям і працівникам, проведення інформаційно-роз'яснювальних кампаній та доведення до відома компетентного органу недоліків або зловживань, котрі не підпадають під дію чинних законодавчих положень.

Запропонований проект Трудового кодексу у частині нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю в цілому не відповідає міжнародним стандартам, зокрема, конвенціям і рекомендаціям Міжнародної організації праці в цій сфері. Водночас у національну юридичну практику необхідно більш активно впроваджувати положення актів МОП щодо превентивних заходів запобігання порушенням прав працівників шляхом заохочення та поширення співпраці між службовими особами інспекції праці та організаціями роботодавців і працівників, посилення превентивної функції інспектування. Питання здійснення нагляду, контролю, моніторингу та спостереження у цій сфері мають бути також одними із найважливіших у співпраці сторін соціального діалогу та їх суб'єктів.

Доцільно врахувати застереження МОП щодо недоцільності включати до змісту Трудового кодексу положень, які стосуються оплати праці інспекторів праці, повноважень, їхнього добору, підготовки, професійного розвитку, порядку здійснення контролю тощо. Ці питання повинні регулюватися окремим законом.

Таким чином, проект Трудового кодексу у частині здійснення державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства потрібно доопрацювати, врахувавши зауваження експертів МОП, та відповіді положення проекту закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі». Законопроект, який наразі пропонує уряд, суперечить європейським і міжнародним стандартам, відтак є неприйнятним, потребує ґрунтовного доопрацювання із залученням фахівців у галузі трудового права, суддів, представників профспілок, практикуючих спеціалістів і науковців, а також опублікування у фахових часописах з метою широкого обговорення його положень юридичною спільнотою.



**ДЕЯКІ ЗАУВАЖЕННЯ ДО СТ. 38 «ЗМІСТ ТРУДОВОГО  
ДОГОВОРУ» ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ  
(№4706-02/2838-03)**

***Парпан Т.В.***

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри соціального права  
Львівського національного університету імені Івана Франка*

Зміст трудового договору є тим фундаментом, він якого залежить рівень мотивації сторін договору до продуктивної співпраці та, загалом, подальше існування трудових відносин. Тому важливо, щоб трудовий договір, який насамперед є *угодою* між його сторонами, мав чіткий та прозорий зміст. Законодавчі норми, своєю чергою, повинні створити для цього відповідні передумови.

На жаль, розраховувати на це, аналізуючи черговий проєкт Трудового Кодексу, не варто.

Відразу зауважимо, що на відміну від чинного КЗпП України, проєкт Трудового Кодексу, підготовлений Міністерством економіки України (далі - Проєкт) та поданий у 2024 році на обговорення всім зацікавленим сторонам містить окрему статтю 38, присвячену змісту трудового договору. В зазначеній статті умови трудового договору поділено на обов'язкові, без яких договір не може бути укладено, та факультативні, що можуть додатково визначатися сторонами і конкретизувати норми трудового законодавства або закріплювати інші домовленості сторін, що їм не суперечать. Також, трудовий договір, повинен містити інформацію про сторони трудового договору (ч.6 ст.38 Проєкту).

Такий поділ є давно відомим у науці трудового права. Щоправда у поглядах науковців існують розбіжності щодо належності тої чи іншої умови трудового договору до відповідного виду.

Аналізуючи зміст ст.38 Проєкту бачимо, що її автори також не завжди мають чітку позицію у цьому питанні. Зокрема це стосується умов про час початку дії трудового договору, його строк (п.4 ч.3 ст.38 та ч.4 ст.38), про режим роботи працівника (п.6 ч.3 ст.38 та ч.4 ст.38).

Також, неоднозначним є розуміння сутності деяких умов трудового договору, виходячи з їх формулювання. Для прикладу: умова про «*момент початку роботи*» не дає чіткого уявлення: чи йдеться про момент, з якого працівник починає працювати у роботодавця, чи момент, коли працівник повинен розпочинати роботу кожного дня. Умова про

«режим роботи та відпочинку» одразу викликає запитання: а що таке «режим відпочинку»? У тексті Проекту не лише не розкрито зміст цього поняття, але цей термін більше ніде не зустрічається.

Обов'язкового уточнення потребує факультативна умова трудового договору, яка звучить як «випробування» (ч.4 ст.38 Проекту). Відсутність вказівки на можливість проводити випробування *лише* при прийнятті на роботу, дає роботодавцю доволі широкий спектр для зловживань. Така необачність авторів Проекту є не зрозумілою, адже вже ст.39 Проекту присвячена умові *про випробування при прийнятті на роботу*. До речі, позитивною новелою цієї статті є заборона сторонам трудового договору продовжувати строк випробування, який був вже визначений сторонами при прийнятті на роботу, навіть за їх згодою (ч.3 ст.39 Проекту).

Потребує внесення змістовних коректив поняття *місце роботи* працівника як обов'язкової умови трудового договору. З огляду на визначення, яке містить Проект (п. 2 ч.2 ст.38), чітко закріпити у трудовому договорі місце роботи працівника, який працює у роботодавця-фізичної особи, буде доволі складно. Тому, визначальним тут повинна бути фактична адреса місця виконання працівником роботи, обумовленої трудовим договором, а не вказівка на прізвище та місцезнаходження роботодавця-фізичної особи.

Також, не позбавлене недоліків визначення робочого місця працівника (ч.4 ст.38 Проекту). Його зміст було скопійовано зі ст.1 Закону України «Про зайнятість населення». При цьому, автори Проекту навіть залишили уточнення, що робоче місце працівника *визначається на підставі трудового договору*, і це при тому, що цей текст містить ст.38 Проекту присвячена, нагадуємо, змісту трудового договору, у якому робоче місце працівника є його факультативною умовою. Крім цього, зовсім інакше визначення робочого місця можна віднайти в ч.2 ст.40 Проекту.

Як видається, навряд чи два різних визначення робочого місця в одному законодавчому акті сприятимуть підвищенню ефективності правового регулювання трудових відносин.

Позитивним зрушенням у напрямку удосконалення трудового законодавства, може назвати те, що автори Проекту серед умов змісту трудового договору передбачили умову щодо *способів обміну між працівником та роботодавцем документами та ознайомлення працівника з актами роботодавця, повідомленнями, іншими*

документами щодо його прав та обов'язків, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій (ч.4 ст.38). Разом з тим, нині в умовах діджиталізації суспільства, яка не оминає і трудові відносини, важливо щоб у трудовому договорі ця умова була віднесена до обов'язкових умов договору, а не факультативних. Тим більше, що у багатьох статтях Проекту презюмується обов'язковість узгодженості цієї умови сторонами трудового договору.

Наостанок, приділимо увагу ще одній новелі Проекту, пов'язаній із змістом трудового договору. Йдеться про відмову авторів Проекту від норми, яка передбачала підставу визнання недійсними умов трудових договорів. Замість цього, пропонується «внесення до трудового договору умов, які погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством, визнавати «грубим порушенням трудового законодавства» (ч.5 ст.38 Проекту). А отже, має з'явитися ще одна підстава притягнення до кримінальної відповідальності за ст.172 Кримінального Кодексу України.

Відразу зауважимо, що поряд з цим, грубим порушенням трудового законодавства пропонується визнавати, зокрема: зміну умов трудового договору, що погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством (ч.8 ст.54); відмову роботодавця укласти додаткову угоду про розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ч.2 ст.64); ненадання роботодавцем або відмова роботодавцем у наданні працівникові щорічної оплачуваної відпустки впродовж робочого року (ч.10 ст.96).

Такі кардинальні зміни, направлені на захист прав та інтересів працівника та підсилення відповідальності роботодавця у трудових відносинах, вважаємо дещо завчасними. Видається, що для їх запровадження потрібно не лише мати достатнє обґрунтування застосування цього виду юридичної відповідальності, але й провести більш ґрунтовний аналіз настання можливих наслідків, які обов'язково торкнуться не лише роботодавця, але і самого працівника.

У підсумку, хотілося б висловити застереження, що ст.38 Проекту Трудового Кодексу у запропонованій редакції, не може бути прийнята, оскільки потребує ретельної кореляції та більш чіткого викладу.

## ДО ПИТАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

*Раневич О.Ю.*

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри соціального права  
юридичного факультету Львівського національного університету  
ім. Івана Франка*

На сьогодні, черговою спробою реформування трудового законодавства є підготовлений Міністерством економіки України новий проект Трудового кодексу України. Він, як вважають його автори, повинен докорінно змінити правове регулювання трудових відносин в нашій державі, а також, істотно покращити правовий статус учасників таких відносин.

За своєю структурою та змістом проект пропонує абсолютно нові підходи до розуміння трудових правовідносин. Тоді як, ми розглянемо такий інститут проекту Кодексу як припинення трудового договору, якому присвячено статті 62-81 Глави 5 Розділу I. “Трудові відносини і трудовий договір”.

Статтею 62 проекту визначено те, що трудовий договір може бути припинено лише за однією з підстав, визначених цим Кодексом або іншими законами. Тобто, в конструкцію цієї статті закладається нормативний підхід до припинення трудового договору, а саме з огляду на підстави, закріплені лише в законах України. Далі, пропонується порядок та умови припинення трудового договору на підставах, визначених цим Кодексом або іншими законами, встановлювати законом, колективним та трудовим договором. Маємо ситуацію за якої вже дозволяється договірне регулювання порядку та умов припинення трудового договору, при цьому, проект не розмежує в цій статті, що буде підставою чи умовою припинення трудового договору.

До прикладу, згідно з п. 6 ч. 1 ст. 63 проекту Кодексу підставами припинення трудового договору є підстави, передбачені трудовим договором (стаття 80 цього Кодексу). Тоді ж ст. 80 дозволяє для деяких категорій працівників встановлювати додаткові порівняно з цим Кодексом підстави припинення трудового договору та порядок їх застосування.

Відтак, маємо ситуацію за якої ст. 62 визначає в імперативному порядку припинення трудового договору лише з підстав, встановлених

Кодексом, пізніше ст. 63 передбачає підставу припинення трудового договору, а саме з підстав визначених у самому ж договорі, чим вже нівелюється правило, встановлене у раніше згаданій статті.

Наступним доволі дискусійним питанням є те, що трудовий договір припиняється шляхом укладення додаткової угоди до трудового договору, а у випадках, визначених цим Кодексом, трудовий договір припиняється в односторонньому порядку (ст. 62). До цього часу, трудовому праву була невідома додаткова угода як інструмент припинення трудового договору, її запровадження в проєкті не можна одразу назвати негативним явищем, однак його авторам необхідно визначитися із випадками укладення такої угоди та правом на припинення трудового договору в односторонньому порядку.

Захопившись інститутом додаткової угоди та можливістю її запровадження у правовідносини припинення трудового договору, автори проєкту Кодексу юридично позбавили працівника права на його припинення за відомою нам підставою, а саме за власним бажанням.

До прикладу, ст. 64 проєкту Кодексу встановлює те, що працівник має право в будь-який час з власної ініціативи розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця у письмовій формі, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, не менше ніж за 14 календарних днів. Однак, аби реалізувати таке право йому необхідно укласти із роботодавцем додаткову угоду про розірвання трудового договору. В іншому випадку, працівник юридично позбавляється реалізації права на розірвання з власної ініціативи раніше укладеного трудового договору.

Важливим тут є те, що автори проєкту Кодексу не визначили процедури розірвання таким працівником трудового договору із вже згаданої підстави у разі відмови роботодавця укласти додаткову угоду про розірвання трудового договору. Натомість, проєкт визначає описані дії роботодавця як грубе порушенням трудового законодавства. Складається враження, що працівник, який зацікавлений у розірванні трудового договору, для того аби реалізувати таке право, повинен ініціювати притягнення свого роботодавця до юридичної відповідальності за грубе порушенням трудового законодавства, а те як припинити його трудовий договір за наявності такої ситуації в проєкті Кодексу не вказується.

Хіба що єдиним варіантом буде виявлення працівником іншої ініціативи про розірвання трудового договору на підставі ст. 65 Кодексу, але вже у зв'язку з порушенням роботодавцем умов трудового договору

(за умови закріплення в договорі умов про його розірвання). Тоді працівник зобов'язаний навести у письмовій формі, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, фактичні дані, що стосуються порушення роботодавцем умов трудового договору.

Розірвання трудового договору з наведеної вище підстави наділяє працівника правом у разі відмови роботодавця підписувати додаткову угоду, розірвати договір в односторонньому порядку шляхом надсилання роботодавцю в спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим листом з описом вкладення та повідомленням про вручення, заяви про розірвання трудового договору у зв'язку з порушенням роботодавцем його умов з наведенням фактичних даних, що стосуються порушення роботодавцем умов трудового договору.

Наступними, не менш важливими, є підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а також у зв'язку з порушенням працівником умов трудового договору чи у зв'язку з грубим порушенням працівником умов трудового договору (статті 66-68 Кодексу). Якщо ми звикли бачити конкретний перелік підстав припинення чи розірвання трудового договору, то в цих статтях, які є самостійними підставами для розірвання трудового договору, наводяться лише оціночні поняття (наприклад, причини економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру). Тоді ж як, грубе чи одноразове грубе порушенням працівником умов трудового договору повинно визначатися в самому трудовому договорі на розсуд його сторін, що в свою чергу, ще більше запроваджує невизначеність на стадії розірвання трудового договору.

Підсумовуючи вищенаведене, можна погодитись із тим, що автори проекту Трудового кодексу України пропонують нам договірний підхід до припинення (розірвання) трудового договору, який на сьогодні не притаманний трудовому праву. Використовуючи загальні (оціночні) категорії (поняття) проект дозволить сторонам трудового договору максимально адаптувати умови його припинення (розірвання) до своїх інтересів, що з однієї сторони відповідає договірному регулюванню трудових відносин, а з іншої може істотно нівелювати права та гарантії працівника на стадії припинення чи розірвання трудового договору. Разом з тим, доопрацювання проекту та удосконалення запропонованих ним норм права вважатиметься своєчасною та вдалою реформою трудового права та, як наслідок, галузь трудового права матиме сучасний кодифікований акт.

**СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ  
У ДОТРИМАННІ ТРУДОВИХ ПРАВ ГРОМАДЯН***Русаль Л.М.**кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри права Львівського інституту  
Міжрегіональної Академії управління персоналом*

Розвиток правової держави і цивілізованого суспільства передбачає дотримання і реалізацію основних прав і свобод людини та громадянина, ґрунтуючись, зокрема, на принципі справедливості.

Зміст права на працю полягає у можливості кожної особи заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується (стаття 43 Конституції України). Це право забезпечується обов'язком держави створювати громадянам умови для повного його здійснення, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [1].

Н. В. Шевлер зазначає, що справедливість передбачає реалізацію її цінностей у законодавчій, правозастосовній сферах та у правосвідомості. Тобто даний принцип передбачає системність і її порушення може призвести до негативних і соціально-правових наслідків [2, С. 113–118].

Справедливість як явище у праві і суспільстві була і залишається предметом дослідження зарубіжних і вітчизняних науковців правознавців, політологів і соціологів.

Справедливість є основоположним принципом людського життя, основою для автономії та розвитку людини. Неоднозначність у розумінні справедливості обумовлена багатогранністю людської природи та множинністю суспільних зв'язків, у яких вона знаходить свій прояв [3, С. 510–512].

В суспільстві справедливість дуже часто трактують як оціночну категорію, зазначаючи, що справедливість може кожен розуміти по-своєму. В повсякденному ужитку цей термін іноді ототожнюють із терміном «законний». Звичайно, у праві – це два різні принципи і явища, але те, що людьми в суспільстві ці категорії сприймаються як щось споріднене і єдине ціле вказує на розуміння важливості справедливості для громадян держави.

Соціальна справедливість існує як деякий феномен суспільної свідомості (правового, релігійного, морального, економічного). Вона закріплюється в суспільній думці, що фіксує соціальну справедливість як винагорода і визнання за працею, забезпечення усім мінімального соціально гарантованого рівня і якості життя, рівний доступ до соціальних благ (отримання освіти, збереження здоров'я), до інформації, до культурних цінностей тощо [4, С. 104–107].

В трудовому законодавстві чинник справедливості займає одне з перших місць в контексті дотримання трудових прав громадян. В сучасному державному суспільстві право на працю займає одне з основоположних місць в системі прав людини і громадянина.

В реалізації соціальної політики держави справедливість виступає ключовим принципом, що відповідає інтересам людей і соціальних груп, тобто виступає узагальненою моральною оцінкою суспільних відносин [5, С. 165–170].

Справедливими у трудовому праві слід визнати норми, що регулюють відносини, у яких права та обов'язки сторін встановлюються за угодою сторін, оскільки угода – найбільш вдала форма узгодження інтересів сторін [6, С. 189–193].

В умовах воєнного стану в Україні гостро стоїть реалізація права громадян на працю, зокрема, внутрішньо переміщених осіб, адже можливість працювати означає можливість повноцінної життєдіяльності особи, а це, своєю чергою, означає реалізацію справедливості щодо конкретного індивіда, що є одиницею соціуму.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини здійснює парламентський контроль за додержанням конституційного права на працю. Результати парламентського контролю засвідчують системні проблеми та масові порушення конституційних прав громадян у сфері праці, про які свідчать непоодинокі звернення громадян, зокрема з питань невивлати роботодавцем заробітної плати, у ході провадження за якими виявляється, що трудові відносини між працівником та роботодавцем не завжди були оформлені офіційно [7].

Така ситуація свідчить про порушення принципу законності і соціальної справедливості.

Сьогодні Україна протистоїть безпринципному агресору, та попри те, намагається забезпечувати основоположні права людини і громадянина на основі принципів права, гарантуючи соціальну справедливість громадянам.



1. Право на працю. *Конституційний Суд України*. Офіційний веб-сайт. 2023. <https://ccu.gov.ua/storinka-knygy/443-pravo-na-pracyu>.
2. Шелевер Н. В. Справедливість як основоположний принцип права. *Актуальні проблеми держави і права*. Випуск 89. 2021. С. 113–118.
3. Подковенко Т. О. Справедливість як основа права. *Свобода, безпека та незалежність: правовий вимір: Матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції*. м. Київ. Національний авіаційний університет, 24 лютого 2023 р. С. 510–512.
4. Гриненко А. М. Соціальна справедливість як ключовий принцип у реалізації соціальної політики держави. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»*. Сер. : Педагогіка. 2009. Т. 112, Вип. 99. С. 104–107.
5. Федіна Н. В. Соціальна справедливість та її нормативне закріплення в діяльності правозастосовних органів держави. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2020. № 4. С. 165–170.
6. Жигалкін І. П. Справедливість як засадничий принцип трудового права України. *Адаптація до права ЄС регулювання економіки України в сучасних умовах* : зб. наукових праць за матеріалами «Круглого столу» (м. Харків, 26 травня 2015 р.). Харків : НДІ ПЗІР, 2015. С. 189–193.
7. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. *Роз'яснення щодо права на працю, закріпленого Конституцією України*. <https://www.ombudsman.gov.ua/storage/app/media/pravo-na%20pratsyu.pdf>

## **БЕЗПЕКА ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ В КОНТЕКСТІ НОВОГО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ 2024 РОКУ**

***Стасів О.В.***

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри соціального права  
Львівського національного університету імені Івана Франка*

Черговий проект ТК України, який запропонований на початку цього року Кабінетом Міністрів України, має замінити діючий КЗпП України та низку інших нормативно-правових актів, які наразі регулюють трудові відносини в Україні. В ньому Уряд намагався врахувати недоліки всіх інших раніше поданих проектів ТК, а також проектів законів «Про працю», «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» тощо.

Разом з тим зауважу, що Книга 3 Безпека та здоров'я працівників проекту ТК 2024 року, фактично відтворює зміст проекту Закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», а тому як позитивні пропозиції так і недоліки обох проектів цих нормативно-правових актів є ідентичними.

Так, пропонується запровадити у нашій країні національну систему запобігання виробничим ризикам, яка має ґрунтуватися на принципах оцінювання, контролю ризиків, а також управління ними. Така система має наблизити національне законодавство до законодавства ЄС та Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

Для прикладу, з метою дотримання принципу рівного доступу до праці чоловіків та жінок пропонується залишити додаткові права з безпеки та здоров'я на роботі для вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми (ст.158 проекту ТК), в той час як діюче законодавство встановлює також додаткові права для всіх жінок (ст. 174 КЗпП України і ст. 10 Закону України «Про охорону праці» забороняється застосування праці жінок: на важких роботах; на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню), у нічний час, окрім галузей народного господарства, де це викликано необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід, залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно

до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підймання і переміщення важких речей, що затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі охорони здоров'я).

Запропонований проєкт містить позитивну норму щодо захисту генетичного спадку ст. 143 проєкту ТК і в майбутньому враховано, що шкідливі умови праці можуть негативно впливати не тільки на жінок, а й чоловіків та їхню репродуктивну функцію, а тому роботодавець має вжити всіх можливих заходів для виявлення факторів, які можуть спричинити негативні спадкові генетичні наслідки (у нащадків) чи вплинути на репродуктивну функцію чоловіків і жінок, їх ідентифікацію, оцінку професійних ризиків та визначення заходів щодо їх усунення або мінімізації.

Разом з тим, деякі положення проєкту ТК не відповідають Конституції України, звужують зміст та обсяг існуючих гарантій та прав з безпеки та здоров'я працівників на роботі, а також в деякій частині не відповідає і міжнародним актам, наприклад, Конвенціям МОП № 151, 161, 187, а також Європейській соціальній хартії.

Для прикладу, для працівників, які працюють у важких та шкідливих умовах праці у проєкті ТК не враховано наступні права, які є в діючому законодавстві (КЗпП України та ЗУ «Про охорону праці»):

право працівника відмовитися від роботи, яка загрожує його життю і здоров'ю є, але не із збереженням середнього заробітку;

важливо зберегти право на пільги та компенсації за роботу в шкідливих умовах праці, зокрема, лікувально-профілактичне лікування, забезпечення працівників газованою солоною водою тощо.

право на розірвання трудового договору у випадку невиконання роботодавцем законодавства про охорону праці із виплатою належної працівникові вихідної допомоги;

відсутнє також право працівника на збереження за ним місця роботи та середнього заробітку на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності, у разі настання нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання;

З огляду на специфіку правовідносин, що пов'язані із безпекою та здоров'ям на роботі, а також враховуючи загальні права та обов'язки сторін трудового договору, книга 3 Безпека та здоров'я працівників має містити основні положення щодо безпеки та здоров'я на роботі, зокрема

права та обов'язки працівників та роботодавця, а от механізм реалізації таких прав, організація безпеки праці, норми процедурного характеру, які стосуються для прикладу порядку проходження медичного огляду працівників, організації проведення розслідування нещасних випадків, видача спеціальних дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки тощо повинні регулюватися спеціальним нормативно-правовим актом, яким має стати проект Закону України «Про безпеку та здоров'я на роботі».

---

1. Кодекс законів про працю України в ред. від 24.12.2023 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

2. Проект Закону України «Про безпеку та здоров'я на роботі» 10147 від 13.10.2023 р. URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=76983](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=76983)

3. Проект Трудового кодексу України від 2023 р. URL : [https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt\\_trudovogo\\_kodeksu\\_12.01.2024.pdf](https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf)

## **ОПЛАТА ПРАЦІ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

***Фурик І.Я.***

*кандидат юридичних наук, кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка*

Одним з основних трудових прав людини, що знайшли своє відображення у міжнародних правових актах та актах вітчизняного законодавства є право на оплату праці. Гарантії цього права передбачає ст.43 Конституції України [1] та ст.2 КЗпП України [2]. В Україні діє спеціальний закон, який регулює відносини оплати праці. На сьогодні українське законодавство, яким регулюються відносини оплати праці, практично відповідає міжнародним правовим нормам. Тому важливо, щоб стандарти оплати праці, втілені в вітчизняному законодавстві були збережені при його реформуванні. Це є особливо важливим з огляду на проект Трудового кодексу України (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 Проєкті 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 проєкті передбачається Глава V під назвою Оплата праці, в якій робиться спроба врегулювати відносини оплати праці.

В Проєкті, як і у чинних Кодексі законів про працю та Законі про оплату праці, відсутнє визначення поняття оплати праці, в ст.112 Проєкту подається лише визначення заробітної плати. Ці поняття знову ототожнюються. Проте, використання синонімів у праві для позначення одних і тих же понять є недоліком юридичної техніки. 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.

В Проєкті продовжується використання несправедливої практики, коли мінімальний посадовий оклад (ставка) для працівників установ, закладів, організацій, що фінансуються з бюджету, встановлюється Кабінетом Міністрів України в межах бюджетних асигнувань (п.5 ст.115 Проєкту). Мінімальний оклад (ставка) або інша мінімальна базова величина в інших системах оплати праці встановлюється у відповідних системах оплати праці в розмірі не меншому за 50 відсотків мінімальної заробітної плати, встановленої відповідно до закону(п.6 ст.115 Проєкту). Видається слушним зауваження про те, що при цьому нівелюється стимулююча роль заробітної плати, відсутня її диференціація за кваліфікацією працівника, умовами і результатами виконуваної роботи [4].

**Враховуючи вищенаведене відповідне положення ст.115 Проєкту 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”.**

Недоліком Проєкту також можна визнати відсутність низки чинних на сьогодні гарантій прав працівників на оплату праці. Наприклад, щодо оплати праці при виконанні робіт різної

кваліфікації, оплати праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника, при переведенні на іншу постійну нижчеоплачувану роботу і переміщенні.

У своєму рішенні від 22 вересня 2005 року № 5-рп/2005 Конституційний суд України 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 [5]. Відповідно до ст.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 [6].

Аналізуючи Проект, ми, на жаль, 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 проєкт Трудового кодексу України є прогресивним, очевидна переорієнтація з переважно нормативного регулювання трудових відносин на договірне регулювання. Однак, зважаючи на звуження обсягу існуючих прав, велику кількість помилок з точки зору правової техніки, у такій редакції проєкту це може призвести до багатьох проблем при правозастосуванні, а отже, неналежним чином будуть гарантуватись права як працівників, так і роботодавців.

---

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України 1996, №30 від 23.07.96, ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 — /Додаток №50/

3. Трудовий кодекс України. Проєкт. 2023р. // Режим доступу: [iproekt\\_trudovogo\\_kodeksu\\_12.01.2024.pdf](http://iproekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf) (fpsu.org.ua)

4. Бурак В.Я. Лібералізація і осучаснення трудового законодавства у проєкті Закону про працю. // Режим доступу: <http://resonance.ua/liberalizaciya-i-osuchasnennya-trudovo/?fbclid=IwAR0M-ZQ2GBEOkjoGERg7Z6e2Br7NmvKeBTgCuT79cXz7oavMesOKKlsXoc#>

5. 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>

6. 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 недієздатних осіб до психіатричного закладу) // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-16>

## ЛЬВІВСЬКЕ ОБЛАСНЕ ОБ'ЄДНАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ ЯК РЕПРЕЗЕНТАТИВНИЙ СУБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ НА ТЕРИТОРІАЛЬНОМУ РІВНІ

*Яворський М.*

*к.т.н., виконавчий директор Львівського обласного об'єднання  
організацій роботодавців*

Львівське обласне об'єднання організацій роботодавців (ЛОООР), створене у 2002 році та налічує у своєму складі 23 дієві галузеві і територіальні спілчанські структури.

У сьогоdnішній складний період військового протистояння українського народу рашистській агресії, неоднозначних міжнародних політичних дискусій і подій щодо надання допомоги Україні та підтримки її євроінтеграційних прагнень, ЛОООР продовжує послідовну роботу із захисту прав та законних інтересів роботодавців, формування консолідуючої регіональної світоглядно-ділової платформи для ведення в області соціального діалогу згідно Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» та Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», прийнятий 22 червня 2012 року, надає об'єднанням роботодавців право представляти та захищати законні інтереси своїх членів у відносинах із органами державної влади та місцевого самоврядування. Із прийняттям 23 грудня 2010 року Верховною Радою України Закону «Про соціальний діалог в Україні» значно зросла можливість організації такого діалогу з усіма державними інституціями та іншими представниками громадянського суспільства.

ЛОООР підтвердив свою репрезентативність, на період дії воєнного стану та ще на півроку після його припинення чи скасування, як суб'єкт від роботодавців для ведення соціального діалогу у Львівській області і підписання Територіальної тристоронньої соціально-економічної угоди (ТТСЕУ). *(Наказ №22 від 25 серпня 2023 року відділення у Львівській області Національної служби посередництва і примирення «Про продовження строку дії свідчення про підтвердження репрезентативності Львівського обласного об'єднання організацій роботодавців»)*

Забезпечення захисту інтересів роботодавців області в органах влади



здійснюється через участь у засіданнях колегій обласної та районних державних адміністрацій, представництво у Громадській раді при ГУ ДПС у Львівській області, обласній комісії з питань погашення заборгованості із виплати заробітної плати, Громадській раді при обласній державній адміністрації та інших комісіях, радах, комітетах, робочих групах, до складу яких делеговані представники ЛОООР.

Через механізм укладеної 14 червня 2023 року ТТСЕУ між Львівською обласною державною адміністрацією, Львівським обласним об'єднанням організацій роботодавців та Об'єднанням профспілок Львівщини (ОПЛ) на період дії військового стану, яка передбачена Законом України «Про соціальний діалог в Україні», ЛОООР спільно із соціальними партнерами залучає представників своїх спілчанських організацій до роботи з підготовки проєктів місцевих бюджетів, програм соціально-економічного характеру та інших цільових програм розвитку, до процесу їх фінансування та виконання.

Завдяки членству у Федерації роботодавців України (ФРУ), ЛОООР має змогу брати участь у впровадженні у національне законодавство сучасних норм в економічній та соціально-трудовій сферах, проводити експертизу проєктів законодавчих та нормативних актів.

Інформаційно-знаннєве суспільство вимагає інших підходів до співпраці з соціальними партнерами, зокрема з профспілками, у сфері трудових відносин. Разом із становленням та розвитком малого і середнього підприємництва з широким застосуванням ІКТ, формуванням ринку праці у віртуальному просторі (ІНТЕРНЕТі) необхідні нові виробничі відносини між працівниками і роботодавцями, перш за все у контексті підвищення продуктивності праці фахівців та конкурентоспроможності вітчизняної продукції. Ми намагаємося втілювати у життя принцип: працівник і роботодавець у нинішніх соціально-економічних умовах воєнного стану, а особливо, у малому і середньому бізнесі не антагоністичні сторони, а партнери, які однаково потребують захисту своїх прав та інтересів та мотивації від держави до високопродуктивної діяльності.

До практичних кроків, здійснених ЛОООР останнім часом з метою реалізації задекларованих вище підходів, можна віднести:

- робочі зустрічі з представниками ЛОДА, ЛМР, ОПЛ, керівництвом компаній ТДВ «Фабрика “Трембіта”», ТОВ «ВЕЕМ-Металавтопром», обласної Асоціації малого та середнього підприємництва, Асоціації роботодавців приладобудівних підприємств Львівщини, а також ZOOM-

конференції щодо підтримки вітчизняного виробника, створення високотехнологічних робочих місць, роботи з молоддю системи ПТО і студентами ЗВО, виготовлення експериментальних зразків нової техніки тощо.

- реалізацію у рамках партнерства “ОПЛІЧ” спільно з Львівським обласним центром зайнятості, ГО “Центр “Жіночі перспективи” окремих завдань проекту “Інклюзивний ринок праці у створенні робочих місць в Україні”, який підтримується МОП.

- постійну роботу з реалізації укладених у 2021 році угод про співробітництво з НУ «Львівська політехніка», Львівським національним університетом імені Івана Франка, Львівським державним університетом безпеки життєдіяльності, зокрема у сфері розробки професійних стандартів та акредитації нових навчальних програм

- розробку проекту культурно-мистецької та економічної програми «Українські музичні інструменти як фактор промоції та упізнаваності України у світі» і формування навколо цього проекту тісного партнерства між представниками бізнесу, культури та мистецтва.

- формування і реалізацію інноваційно-інвестиційних проектів «Електричні малогабаритні грузові автомобілі» та «Індивідуальні електромеханічні модульні засоби для пересування і реабілітації».

- здійснення робочих контактів з окремими ОТГ та районами області у рамках ТТСЕУ, які підтвердили правильність нашої позиції стосовно того, що партнерство на основі соціального діалогу і територіальні угоди на місцях мають стати дієвим інструментом впливу громадянського суспільства на вирішення соціально-економічних проблем Львівщини в умовах воєнного стану та сприяння її післявоєнному промислово-інноваційному розвитку.

У наших планах на майбутнє:

1. Формування індустріально-інноваційних партнерств з метою організації екологічно-безпечних виробництв високотехнологічної продукції на територіях промислових зон Львівщини.

2. Підготовка та реалізація титульних інвестиційних проектів на платформах галузевих і територіальних організацій роботодавців, які є спілчанами ЛОООР.

3. Формування обласної економічної програми імпортозаміщення на платформі регіональної інноваційної системи, організація і проведення круглого столу-дискусії на цю тему.

4. Співпраця з навчальними закладами (НЗ) професійно-технічної

та вищої освіти у сфері підготовки і акредитації нових освітніх програм, участі у діяльності наглядових рад та рад роботодавців НЗ.

5. Налагодження міжнародної співпраці з партнерами європейських країн у контексті початку переговорів щодо вступу України в ЄС.

6. Реалізація ТТСЕУ на 2023-2025 роки та формування бачення розвитку області на основі досліджень і розробок львівських науковців, позитивної міжнародної практики та реального стану переробної промисловості Львівщини.

7. Співпраця з ОПЛ та Відділенням у Львівській області НСПП з налагодження та активізації соціального діалогу у районах та ОТГ Львівщини.

8. Робота у молодіжних промислово-підприємницьких та студентських середовищах з метою створення молодіжного крила ЛОООР.

9. Організація комунікацій з громадськими організаціями “ПРОСВІТА”, НАУКОВЕ ТОВАРИСТВО ім. ШЕВЧЕНКА (НТШ), “РІДНА ШКОЛА”, “СОЮЗ УКРАЇНОК” та ін. з метою створення регіонального партнерства “Світоглядно-ділова Львівщина”.

Робимо все від нас залежне для Перемоги і беремо курс на осучаснення та модернізацію ЛОООР за кращими європейськими зразками, з метою утвердження його лідируючої ролі у соціальному діалозі на платформі Львівської територіальної тристоронньої соціально-економічної ради(ЛТТСЕР), налагодження взаємовигідних міжнародних контактів у контексті прийнятого ЄС рішення щодо запрошення України до переговорів стосовно вступу в Європейський Союз.

## **ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ З ПИТАНЬ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я НА РОБОТІ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

*Гнатів Н.А.*

*аспірантка кафедри соціального права Львівського національного  
університету імені Івана Франка*

Україна взяла курс на євроінтеграцію, а тому, одним із стратегічних кроків приведення національного законодавства у відповідність до положень Європейського Союзу є реформування норм у сфері трудового права, зокрема правил про безпеку та охорону праці. З метою гармонізації українських нормативно-правих актів із європейськими стандартами було розроблено проект Трудового кодексу України [1].

У пояснювальній записці до проекту Трудового кодексу України, серед іншого, зазначається, що прийняття такого має розв'язати проблему застарілості та неефективності існуючого способу державного регулювання безпеки та здоров'я працівників. Адже чинні норми законодавства у сфері реалізації права на працю, зокрема і про охорону здоров'я працівника, спрямовані врегулювати наслідки нещасних випадків на виробництві, а не попередження таких [2].

У проекті Трудового кодексу України пропонується запровадити нову національну систему запобігання виробничим ризикам, що заснована на принципах оцінювання, контролю ризиків та управління ними, які є базовими для побудови подібних систем у інших країнах Європи.

Для ефективного запровадження реформованої системи охорони здоров'я працівника у Книзі третій «Безпека та здоров'я працівників» проекту Трудового кодексу України, у порівнянні з чинною редакцією Кодексу законів про працю України, наведений чіткий та широкий перелік прав працівників, які спрямовані на забезпечення безпечних та здорових умов праці. КЗпП України визначає лише загальну концепцію про право працівника на охорону своєї праці, яка впливає із закріплених обов'язків роботодавця, зокрема право працівника відмовитись від виконання небезпечної для життя та здоров'я роботи, право на безпечні та нешкідливі умови праці, право на отримання навчання та інструктажів з питань охорони праці, протипожежної безпеки, які б фактично мали надати інформацію працівнику про можливі загрози для його здоров'я під час виконання роботи та шляхи їх усунення.

КЗпП України в порівнянні із проектом Трудового кодексу України

не містить таких прав працівників щодо забезпечення безпечних та здорових умов праці як право на консультації під час прийняття роботодавцем рішень, пов'язаних із безпекою та здоров'ям працівників, подання до компетентних органів скарг щодо незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці на належному рівні, надання коментарів під час заходів державного контролю, захист від утисків або дисциплінарних заходів за повідомлення про нещасний випадок, професійне захворювання, небезпечну подію, нещасний випадок або підозру на професійне захворювання. Слід додати те, що права працівника на безпеку та здоров'я під час роботи є невичерпними, що прямо зазначається у ч. 2 ст. 156 проекту Трудового кодексу України [1].

Так, у проекті Трудового кодексу України встановлені мінімальні гарантії у сфері охорони здоров'я для працівника, що допоможе забезпечити всім працівникам однаковий рівень його захисту. Для прикладу, п. 9 ч. 1 ст. 156 проекту Трудового кодексу України визначає право працівника проходження медичного обстеження з метою оцінювання своєї фізичної та психологічної підготовленості до роботи, а також наслідків, які спричиняють робота та умови, в яких вона виконується, для їх здоров'я. Відтак кожен працівник зможе виконувати таку роботу, яка б відповідала його рівню здоров'я і не несла загрози для нього.

Проектом передбачається право працівника на захист від утисків або дисциплінарних заходів за повідомлення про виробничі ризики, що можуть скластись чи про настання нещасного випадку. Це, зокрема, гарантує працівнику своєрідну недоторканність з боку роботодавця та унеможливає будь-який негативний вплив на нього у зв'язку із сповіщенням про певні негативні обставини на роботі, які більшість роботодавців бажають приховувати від контролюючих органів чи інших працівників.

Передбачення у проекті Трудового кодексу України положень, що надають працівникам та їх представникам право на консультації з питань безпеки та гігієни праці, а також право брати участь у розробці та впровадженні заходів з цих питань також є позитивним кроком. Участь працівників у цьому процесі може теж сприяти їхній мотивації використовувати ефективні заходи для забезпечення високих стандартів безпеки та гігієни праці.

У ст. 11 Директиви Ради 89/391/ЄЕС передбачено, що працевдавці повинні проводити консультації з працівниками та/або їхніми

представниками і дозволяти їм брати участь в обговореннях всіх питань, пов'язаних з безпекою та охороною здоров'я [3].

З вище наведеного випливає, що зазначене у проекті Трудового кодексу України право працівників на проведення консультацій з питань безпеки та гігієни праці є не тільки прикладом нового підходу із забезпечення системи охорони здоров'я працівників, а й формою адаптації українського законодавства до європейського.

Вище вказане підкреслює намагання законодавця сформувати положення, які б забезпечували б впровадження ефективного механізму охорони здоров'я працівників, а також визначити зобов'язання роботодавця щодо вжиття превентивних заходів із усунення ризиків для безпеки та здоров'я працівників.

Також для ефективного реалізації нових норм охороні праці необхідно внести зміни до інших нормативно-правових актів. З метою приведення їх у відповідність до оновлених правил у сфері охорони праці розроблено проект Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» [4].

У ст. 26 проекту вищевказаного Закону повністю дублюються права працівників на безпеку та здоров'я, які визначені ст. 156 проекту Трудового кодексу України. Наведене свідчить про потребу приведення законопроекту правилам, передбаченим п. 3 ч. 4 ст. 34 Закону України «Про правотворчу діяльність» [5].

Відтак вважаємо позитивним закріплення у проекті Трудового кодексу переліку прав працівників у сфері забезпечення безпечних та здорових умов праці. Водночас лише декларативне закріплення такого переліку без подальшої деталізації процедури та створення ефективного юридичного механізму забезпечення зазначені права залишаються нереалізованими.

Для належного впровадження та реалізації прав працівників на безпеку та здоров'я варто розробити додаткові положення до Книги третьої «Безпека та здоров'я працівників» проекту Трудового кодексу України, які б передбачали чітку процедуру реалізації таких прав під час здійснення трудової діяльності, а також могли забезпечити працівнику реальну можливість використовувати їх.

---

1. Проект Трудового кодексу України від 12.01.2024 р. URL: [https://spo.fpsu.org.ua/wpcontent/uploads/2024/01/1projekt\\_trudovogo\\_kodeksu\\_12.01.2024.pdf](https://spo.fpsu.org.ua/wpcontent/uploads/2024/01/1projekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf).

2. Пояснювальна записка до проекту Трудового кодексу України URL: [https://spo.fpsu.org.ua/wpcontent/uploads/2024/01/2poyasnyuv\\_zapyska\\_trudovuj\\_kodeks\\_28122023.pdf](https://spo.fpsu.org.ua/wpcontent/uploads/2024/01/2poyasnyuv_zapyska_trudovuj_kodeks_28122023.pdf).

3. Директива 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 р. про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі. URL: Директива Ради від 12 чер... | від 12.06.1989 № 89/391/ЄЕС (rada.gov.ua).

4. Проект Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» від 13.10.2023 р. № 10147 URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=ukUA&id=e92bda49ed1d4bf798ca8b2632531efa&title=ProektZakonuUkrainiproBezpekuTaZdoroviaPratsivnikivNaRoboti>.

5. Закон України «Про правотворчу діяльність» від 24.08.2023 р. №3354-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3354-20#Text>.

*Науковий керівник: Синчук С.М., д.ю.н., проф., професор кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка.*

## **ПОЗАСУДОВІ (АЛЬТЕРНАТИВНІ) МЕТОДИ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

***Федорко С.***

*аспірант кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка*

В умовах глобалізації ринку праці подекуди зростає напруга у взаємовідносинах між працівниками та роботодавцями, що має своїм наслідком збільшення кількості трудових спорів. У цьому контексті особливо цінним є аналіз опублікованого проекту Трудового кодексу, зокрема з огляду на можливість використання для цього позасудових методів врегулювання трудових конфліктів. Важливо з'ясувати, наскільки нові законодавчі норми можуть у майбутньому вплинути на ефективність вирішення таких суперечок та сприяти сталому й гармонійному розвитку трудових відносин.

Насамперед спробуємо порівняти нині чинну систему вирішення трудових спорів, яка передбачена Кодексом законів про працю України

та її аналог за проектом Трудового кодексу, опублікованого Кабінетом Міністрів України.

У КЗПП зокрема, положення щодо трудових спорів викладені у главі XV “Індивідуальні трудові спори”. Натомість проект Трудового кодексу містить Книгу П’яту “Трудові спори”, яка поділяється на Розділи, що, у свою чергу, поділені на Глави. У Розділі першому “Індивідуальні трудові спори” передбачено загальні положення щодо поняття трудових спорів, їхнього предмета та сторін індивідуального трудового спору, органів, що їх розглядають, а також про можливість вирішення трудових спорів шляхом медіації.

Другий Розділ присвячено Колективним трудовим спорам, який, власне, поділяється на шість глав. Зокрема, глава 1. “Загальні положення”; глава 2 “Види, способи та порядок вирішення колективних трудових спорів” ; глава 3 “Трудовий арбітраж” ; глава 4 “Гарантії трудовим медіаторам та трудовим арбітрам, уповноваженим представницьким органам сторін колективного трудового спору” ; глава 5 “Страйки та локаути”; глава 6 “Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори”.

Як бачимо, вже з аналізу структури порівнюваних кодексів можна зробити висновок, що у проекті нового Трудового кодексу питання вирішення трудових спорів викладене дещо ширше та більш структуровано.

Проект Кодексу визначає предмет та сторони трудового спору, органи, що розглядають трудові спори, спосіб утворення комісій з трудових спорів та порядок ухвалення рішень комісією, а також порядок врегулювання трудових спорів шляхом медіації. Разом з тим, можна зробити зауваження щодо розміщення у новому Кодексі тієї частини, яка присвячена колективним трудовим спорам. Очевидно, що для цього повинен бути прийнятий окремий закон і цьому виду трудових спорів не місце у кодексі.

Щодо врегулювання вирішення індивідуальних трудових спорів, то у проекті наголошується, що такі трудові спори вирішуються судом або комісією по трудових спорах, якщо така комісія утворена. Окрім цього, сторони мають право залучити для їх вирішення медіатора у порядку, визначеному Законом України «Про медіацію».

Нагадаємо, що чинний КЗПП також містить норми про врегулювання трудових спорів шляхом медіації, та норми про створення комісій і порядок ухвалення ними рішень. Однак у новому кодексі цей розділ



більш наближений до сучасних умов. Зокрема, тут передбачено можливість укладення договору про проведення медіації та угоди за результатами в електронній формі із накладенням електронного підпису.

Проект щоправда, не передбачає будь-яких положень, що стосуються можливих наслідків для працівника у разі вирішення спору на його користь, таких як можливе поновлення на роботі або визначення строків позовної давності. Ймовірно, розробники упустили ці аспекти, а тому пропонуємо включити їх до законопроекту щоб у майбутньому досягти повноти врегулювання цих відносин.

В частині колективних трудових спорів у проєкті Кодексу пропонується визнати інститут локауту. Тут подаються його поняття, ознаки, підстави та порядок реалізації. За визначенням статті 234 Проєкту, локаут - це крайній засіб вирішення колективного трудового спору під час проведення страйку для захисту прав та інтересів роботодавця. Його застосування передбачає повне або часткове призупинення роботи підприємства, установи, організації, фізичної особи-роботодавця та/або обмеження допуску всіх працівників чи їх частини до робочих місць (без припинення трудових договорів). Він може застосовуватися роботодавцем у випадку обґрунтованої неможливості задоволення вимог працівників, які становлять предмет страйку. А у статті 235 йдеться про те, що локаут може застосовуватися роботодавцем виключно на локальному рівні.

З цього приводу нагадаємо, що у Європейській соціальній хартії у ч. 4 ст. 6 «Право на укладання колективних договорів» не йдеться про застосування локауту на локальному рівні. Тут передбачено право працівників і роботодавців на колективні дії у випадку конфлікту інтересів, включаючи право на страйк, а щодо локауту у статті не йдеться. Європейський комітет соціальних прав (далі – ЄКСП) у своїх висновках зазначає, що праву на локаут і праву на страйк не повинно надаватися однакового ступеня захисту – право на локаут не слід розглядати як таке, що передбачає повний і широкомасштабний захист, на відміну від права на страйк. Крім цього ЄКСП заявив, що застосування локауту роботодавцями, які діють індивідуально, тобто не під егідою організації роботодавців, або в якийсь інший спосіб, локаут не може розглядатися як складова колективної дії і, відповідно, не може підпадати під дію статті 6 Європейській Соціальній Хартії».

Право на страйк, як відомо, є конституційним правом працівників. Воно гарантоване ст. 44 Конституції України, згідно з якою, ті, хто

працюють, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. У той же час, Конституція не встановлює і не гарантує права роботодавців на локаут. А тому, у тій формі, яка пропонується проектом ТК, локаут, що передбачає тимчасове повне або часткове призупинення роботи підприємства, установи, організації, фізичної особи-роботодавця та/або обмеження допуску всіх працівників чи їх частини до робочих місць, є таким, що перешкоджає реалізації працівниками конституційного права на страйк. Із огляду на це, передбачений проектом ТК локаут суперечить не тільки міжнародному праву, а й Конституції України.

Як бачимо, пропозиції розробників законопроекту Трудового Кодексу щодо врегулювання індивідуальних та колективних трудових спорів, містять як позитивні, так і негативні аспекти, а тому потребують додаткового опрацювання та оптимізації відповідно до Конституції України, вимог Європейського союзу та сучасного стану відносин між працівниками та роботодавцями в Україні.

## ПРОПОЗИЦІЇ УЧАСНИКІВ КРУГЛОГО СТОЛУ ДО ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

### РОБОЧІ ТЕЗИ ДО ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

#### *Судомляк І.*

*Адвокат, завідувач відділу з правової роботи виконавчого апарату  
Об'єднання профспілок Львівщини*

#### **I**

**Звертаю увагу на велику кількість орфографічних та пунктуаційних помилок у проєкті Трудового кодексу України та статті 5 «Рівність трудових прав, заборона дискримінації та мобінгу (цькування)», зокрема. Також проєкту не вистачає семантичної однозначності правових норм, що породжуватиме їх протиріччя та неузгодженість з чинними нормами.**

1. «Забороняється будь-яка дискримінація у сфері трудових відносин, зокрема порушення принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема порушення принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та рівної оплати праці за роботу рівної цінності, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, вагітності, інвалідності, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання».

### **Зауваження для змін до частини 1 статті 5**

У ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» існує визначення поняття дискримінація, разом з тим вказано, що дія цього закону поширюється, зокрема, на таку сферу суспільних відносин як трудові відносини, у тому числі у разі застосування роботодавцем принципу розумного пристосування.

Відтак, поняття «дискримінація», що пропонується у проєкті Трудового кодексу України не повинне суперечити іншій правовій нормі, термінологія має бути стійкою, єдиною як в межах такого акту так і в усьому масиві вже чинних актів.

У випадку повторення (дублювання) даного визначення у проєкті Трудового кодексу України, вважаю за доцільне продублювати визначення поняття як у ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

#### **Частина 1 викласти у наступній редакції:**

**«Забороняється дискримінація у сфері трудових відносин (у тому числі при застосуванні роботодавцем принципу розумного пристосування), а саме обмеження особи та/або групи осіб у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними, за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними».**

---

2. Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та законами відмінності, винятки чи переваги, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі тощо або обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися

переваги для їхніх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі в разі звільнення.

### **Зауваження для змін до частини 2 статті 5**

З огляду на загальне визначення поняття «дискримінація», доцільним є визначення, що не являється дискримінацією у сфері трудових відносин у наступному вигляді:

**«Не вважаються дискримінацією у сфері праці, встановлені цим Кодексом та законами відмінності, винятки чи переваги, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі тощо або обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.**

**Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їхніх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі в разі звільнення».**

---

3. Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження гідності та честі працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, але не вичерпно є:

- створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги); безпідставне

негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (не запрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до актів роботодавця має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

- нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту.

- нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

- безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

- необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором не вважаються мобінгом (цькуванням).

---

4. Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

#### **Зауваження для змін до частини 4 статті 5**

Частина 4 статті є недоречною, оскільки саме поняття мобінг є негативним і не існує випадків коли його можна застосовувати.

---

5. Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації, мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, та/або до суду. Такі особи зобов'язані навести факти наявності дискримінації, мобінгу (цькування).

#### **Зауваження для змін до частини 5 статті 5**

У проєкті ТКУ, на відміну від чинних норм 2<sup>1</sup> та 2<sup>2</sup> КЗпП України, пропонується об'єднати порядок звернення працівника у випадку якщо він зазнав дискримінацію або мобінг (цькування).

Проте у випадку дискримінації, особа вправі звернутись до Уповноваженого з прав людини, державних органів, ОМС, а не до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, як це зазначено та пропонується у ч.5 статті 5 проєкту ТКУ.

На даний час існує лише кримінальна відповідальність за дискримінацію, відтак за відсутності адміністративної відповідальності, наслідком такого звернення не буде складання Уповноваженим з прав людини протоколу.

Натомість, у випадку мобінгу (цькування), працівник дійсно вправі звернутись зі скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства. Наслідком такого звернення є складання протоколу та надіслання такого центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства до суду для притягнення винної особи до адміністративної відповідальності.

У кожному випадку працівник може звернутись за захистом прав та інтересів також/або до суду, в порядку визначеному законом (тобто лише закон, в даному випадку Цивільний Процесуальний кодекс України, визначає вид заяви по суті спору).

Відтак, пропонує викласти частину 5 в наступному вигляді:

«Особа, яка вважає, що вона зазнала дискримінації, має право звернутися зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, навівши факти наявності дискримінації, мобінгу (цькування) та/або до суду у встановленому законом порядку

Особа, яка вважає, що вона зазнала мобінгу (цькування), має право звернутися зі скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, навівши факти наявності дискримінації, мобінгу (цькування) та/або до суду, у встановленому законом порядку.

Особа має право на відшкодування матеріальної та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації та/або мобінгу (цькування)».

---

6. Обов'язок доказування відсутності цих фактів покладається на роботодавця.

### **Зауваження для змін до частини 6 статті 5**

Дійсно особа, яка звертається повинна навести факти наявності мобінгу чи дискримінації. Проте, якщо працівник звертається зі скаргою, наслідком якої буде вирішення питання судом про притягнення працедавця до адміністративної відповідальності – він не зобов'язаний доказувати відсутність цих фактів, адже в Конституції та КУпАП закладено презумпцію невинуватості особи і тягар доведення винуватості особи лежить на державі (в особі органу уповноваженого складати протокол).

У випадку ж звернення особи до суду, існує пряма норма у ЦПК України щодо подання доказів у випадку дискримінації. У справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача.

А щодо мобінгу, існує принцип подання доказів та рівність процесуальних прав. Зокрема, кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень, крім випадків, встановлених цим Кодексом. У випадку такого звернення існує загальний принцип доведення вини глава 82 ЦКУ.

### **Пропоную виключити частину 6.**

---

## **II**

**Висновок узагальнений вигляд статті 5 з огляду на вищевказані робочі тези:**

### **Стаття 5. «Заборона дискримінації та мобінгу (цькування)»**

1. Забороняється дискримінація у сфері трудових відносин (у тому числі при застосуванні роботодавцем принципу розумного пристосування), а саме обмеження особи та/або групи осіб у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними, за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними.



2. Не вважаються дискримінацією у сфері праці, встановлені цим Кодексом та законами відмінності, винятки чи переваги, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі тощо або обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їхніх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі в разі звільнення».

3. Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження гідності та честі працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, але не вичерпно є:

створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги); безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (не запрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до актів роботодавця має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту.

нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором не вважаються мобінгом (цькуванням).

4. Особа, яка вважає, що вона зазнала дискримінації, має право звернутися із скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, навівши факти наявності дискримінації, мобінгу (цькування) та/або до суду у встановленому законом порядку

Особа, яка вважає, що вона зазнала мобінгу (цькування), має право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, навівши факти наявності дискримінації, мобінгу (цькування) та/або до суду, у встановленому законом порядку.

Особа має право на відшкодування матеріальної та/або моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації та мобінгу (цькування) в судовому порядку».

## **ЗАУВАГИ ВІД ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ**

*Львівська обласна організація профспілки працівників  
освіти і науки України*

На розгляд Спільного представницького органу профспілок надійшов черговий проєкт Трудового кодексу.

Незаперечним є той факт, що чинний Кодекс законів про працю України потребує осучаснення, враховуючи сучасний ринок праці, демографічні зміни, розвиток інформаційних технологій.

Протягом тривалого часу становлення в Україні ринкової економіки чинний Кодекс не встигає за тенденціями розвитку ринку праці, серед яких потреба у врахуванні процесів глобалізації та посилення

конкуренції і суттєва зміна ставлення сторін трудових відносин до традиційних форм їх організації.

Протягом останнього періоду до Кодексу законів про працю України точково вносилися окремі зміни, як того вимагали реалії сьогодення, проте в цілому він повинен відповідати умовам, які диктує ринок праці.

Разом з тим у трудовому праві повинен бути збережений баланс інтересів – інтерес роботодавця не може превалювати над інтересом найманого працівника. Важливе місце задля збереження балансу інтересів між роботодавцем і найманим працівником відіграють професійні спілки.

Статтею 36 Конституції України громадянам гарантовано право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

За своєю суттю і метою діяльності професійні спілки є посередником між роботодавцем і працівником, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності.

Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» і чинною редакцією Кодексу законів про працю України чітко встановлені обов'язки як роботодавця, так і профспілок.

Аналіз проекту Трудового кодексу вказує на те, що запропоновані ним зміни суттєво звужують сферу діяльності професійних спілок та знижують їх визначальну роль – представництво і захист найманих працівників.

Так, якщо у чинному Кодексі законів про працю України діяльність профспілок регулюється окремою главою, то у проекті Трудового кодексу вводиться нова термінологія – «представники працівників», серед яких є і професійні спілки. Дані новації знайшли своє відображення у ст. 26 проекту Трудового кодексу.

Згідно зі статтею 26 проекту Трудового кодексу представниками працівників є професійні спілки, їх організації та об'єднання, а на локальному рівні (підприємство, установа, організація, відокремлений підрозділ, фізична особа – роботодавець) у разі відсутності первинної профспілкової організації – вільно обрані працівниками представники (представник).

Представники працівників здійснюють свою діяльність із захисту трудових, соціальних, економічних прав та інтересів працівників у встановленому цим Кодексом та законом порядку.

Якщо на локальному рівні створено первинну профспілкову

організацію, вільно обрані працівниками представники (представник) не мають права виконувати повноваження, які відносяться до виключної компетенції профспілок, або обмежувати їх статутну діяльність. Роботодавець зобов'язаний сприяти законній діяльності представників працівників.

Роботодавцю, уповноваженим ним особам забороняється втручатися у законну діяльність представників працівників, перешкоджати її здійсненню, вчиняти дії, спрямовані на її припинення, керувати діяльністю представників працівників, організовувати її, фінансувати заходи, не передбачені законодавством, колективними угодами та договорами.

Викликає глибоке занепокоєння, що проект Трудового кодексу не передбачає такої обов'язкової умови для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця як отримання попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації.

Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з членом профспілки передбачаються статтею 73 проекту Трудового кодексу.

Зокрема, стаття 73 проекту Трудового кодексу передбачає, що :

1. У разі наміру роботодавця розірвати трудовий договір з працівником, **який є членом профспілки**, з підстав, передбачених статтями 66 (крім ліквідації юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця), 67-69, 70 цього Кодексу відповідним представникам працівників надаються копії документів або відомостей, що підтверджують наявність законних підстав для розірвання трудового договору не пізніше ніж за 6 робочих днів до запланованої дати звільнення.

2. Представники працівників протягом трьох робочих днів з дня отримання інформації, зазначеної у частині першій цієї статті, мають право ініціювати консультації з роботодавцем. Консультації проводяться протягом трьох робочих днів. За результатами консультацій складається протокол.

3. Якщо консультації не були ініційовані у строк, визначений у частині другій цієї статті або за результатами проведених консультацій не досягнуто інших домовленостей, роботодавець має право розірвати трудовий договір з працівником, який є членом профспілки, з підстав, визначених частиною першою цієї статті.

4. На період розгляду представниками працівників інформації,

зазначеної у частині першій цієї статті, та проведення консультацій працівник, який є членом профспілки, може бути відсторонений від роботи без збереження заробітної плати за рішенням роботодавця.

Тобто, проєкт Трудового кодексу виключає будь-які погодження з профспілковою організацією, а натомість встановлює для роботодавця обов'язок проводити з профспілковими організаціями **лише консультації**, які при прийнятті рішення роботодавцем не матимуть вирішального впливу

- Аналогічні за змістом норми щодо проведення консультацій містяться також щодо Робочого часу та його тривалості

*Тривалість щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем з урахуванням специфіки його діяльності та консультацій з представниками працівників (ст. 84 проєкту);*

- Підсумованого обліку робочого часу

*У роботодавців, де з технологічних та інших причин не може бути додержана встановлена для працівників тривалість робочого часу, допускається після інформування про це представників працівників запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормальної тривалості робочого часу (стаття 84 цього Кодексу) (ст. 88 проєкту);*

- Залучення працівників до роботи у вихідні дні

*Не пізніше наступного робочого дня з дня залучення працівників до роботи у період щотижневого відпочинку (вихідні дні) роботодавець інформує про це представників працівників. (ст.92 проєкту);*

- Встановлення, заміна і перегляд норм праці

*Встановлення, заміна і перегляд норм праці здійснюються роботодавцем після проведення консультацій з представниками працівників (ст. 111 проєкту).*

Громадський контроль за додержанням законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі здійснюють представники працівників; громадський контроль – діяльність представників працівників, їх організацій та об'єднань, предметом якої є здійснення контролю за додержанням законодавства у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, з метою запобігання професійним ризикам та забезпечення належного рівня захисту прав працівників у цій сфері (ст.135 проєкту).

Водночас проєктом Трудового кодексу передбачається, що значна частина трудових відносин регулюватимуться колективними договорами і угодами.

Зокрема, проєктом передбачено, що:

Сторонами колективної угоди є сторони соціального діалогу відповідного рівня у складі суб'єктів, від імені яких укладено цю угоду, та суб'єктів, які приєдналися до сторін цієї угоди протягом її дії (ст.165 проєкту).

Сторонами колективного договору є: сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема відокремлені підрозділи юридичної особи; сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які створені на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників цього роботодавця, а в разі їх відсутності – вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник) (ст.165 проєкту).

Водночас залишається незрозумілим, яким чином на практиці застосовуватимуться норми Трудового кодексу та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», які прямо будуть суперечити один одному.

**Положення проєкту Трудового кодексу не передбачають такого поняття як «погодження з виборним профспілковим органом», що може свідчити лише про формальну роль профспілок у відносинах з роботодавцем.**

## ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

*Рим О.М.*

*доктор юридичних наук, професор кафедри соціального права  
Львівського національного університету імені Івана Франка*

№	ПРОЄКТ ТКУ	ПРОПОЗИЦІЇ
1.	<p><b>Стаття 27. Трудові відносини при передачі суб'єкта господарювання</b></p> <p>1 Передача суб'єкта господарювання у розумінні цього Кодексу – це зміна власника підприємства, установи, організації, їх реорганізація (злиття, приєднання, поділ, перетворення), виділ, а також зміна власника/користувача майна або його частини, за яким стоїть організована група ресурсів, що використовуються роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), зі збереженням виду економічної діяльності, що провадився відчужувачем.</p> <p>2. Відчужувачем є будь-яка юридична особа чи роботодавець – фізична особа, яка передає суб'єкт господарювання. Набувачем є будь-яка юридична особа чи роботодавець – фізична особа, яка внаслідок передачі отримує суб'єкт господарювання, за яким стоїть організована група ресурсів, продовжує той самий вид економічної діяльності, як і відчужувач, та</p>	<p><b>Стаття 27. Реорганізація роботодавця – суб'єкта господарювання</b></p> <p>1. У разі реорганізації юридичної особи (злиття, приєднання, поділ, перетворення, виділ) її права та обов'язки, що виникли унаслідок укладення трудових договорів, переходять до новоутвореної юридичної особи ( правонаступника ( правонаступників)) у разі продовження нею господарської діяльності, яку провадила реорганізована юридична особа.</p> <p>2. Реорганізація юридичної особи-роботодавця, що уклав колективну угоду/договір, не тягне за собою втрату чинності цією угодою/договором. У разі реорганізації юридичної особи-роботодавця його права та обов'язки, що виникли внаслідок укладення колективних угод/договорів, переходять до новоутвореної юридичної особи ( правонаступника ( правонаступників)).</p> <p>3. У разі реорганізації юридичної особи-роботодавця, статус і функції виборного органу первинної</p>

стає учасником існуючих трудових відносин.

3. У разі передачі суб'єкта господарювання трудові відносини працівників продовжуються із набувачем. Права і обов'язки за трудовими договорами між працівниками і відчужувачем, що існували, переходять до набувача.

4. У разі передачі суб'єкта господарювання статус і функції виборного органу первинної профспілкової організації (профспілковий представник), а в разі відсутності первинної профспілкової організації – вільно обраних та уповноважених представників (представника) працівників, зберігаються на тих же самих умовах і підлягають виконанню тих же самих умов, які існували до переходу прав і обов'язків від відчужувача, з яким у працівника укладений трудовий договір, до набувача.

5. Відчужувач та набувач зобов'язані не пізніше десяти робочих днів до здійснення передачі суб'єкта господарювання поінформувати у письмовій формі, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, представників (представника) працівників, а в разі їх відсутності – працівників про:

- 1) дату або орієнтовну дату передачі суб'єкта господарювання;
- 2) причини передачі суб'єкта господарювання;

профспілкової організації (профспілкового представника), а в разі відсутності первинної профспілкової організації – вільно обраних та уповноважених представників (представника) працівників, зберігаються на тих самих умовах, які існували до реорганізації.

4. У разі реорганізації юридичної особи-роботодавця представники (представник) працівників, а в разі їх відсутності – працівники повинні бути повідомлені роботодавцем письмово, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, не пізніше десяти робочих днів до реорганізації, про:

- 1) дату або орієнтовну дату, причини реорганізації;
- 2) правові, економічні та соціальні наслідки реорганізації;
- 3) будь-які заходи, передбачені стосовно працівників.

5. Представники (представник) працівників протягом п'яти робочих днів з дня отримання інформації, зазначеної в частині \_\_\_ цієї статті, мають право ініціювати консультації з роботодавцем щодо причин ухвалення рішення про реорганізацію, правових, економічних та соціальних наслідків реорганізації для працівників, а також заходів, які планується запровадити для уникнення цих наслідків чи їх пом'якшення. Консультації проводяться протягом п'яти ро-



3) правові, економічні та соціальні наслідки передачі суб'єкта господарювання для працівників;  
4) будь-які заходи, передбачені стосовно працівників.

6. Представники (представник) працівників протягом п'яти робочих днів з дня отримання інформації, зазначеної в частині п'ятій цієї статті, мають право ініціювати консультації з відчужувачем та/або набувачем щодо причин прийняття рішення про передачу суб'єкта господарювання та його правових, економічних та соціальних наслідків для працівників, а також заходів, які планується запровадити для уникнення таких наслідків чи їх пом'якшення. Консультації проводяться протягом п'яти робочих днів з дня їх ініціювання. За результатами консультацій складається протокол або інший документ за домовленістю сторін.

7. Відсутність ініціювання консультацій або відсутність домовленостей за результатами їх проведення не впливає на здійснення зазначених у цій статті заходів, пов'язаних із передачею суб'єкта господарювання.

8. При зміні трудового договору, яка спричинені передачею суб'єкта господарювання, укладення у письмовій формі нового трудового договору або внесення

бочих днів з дня їх ініціювання. За результатами консультацій складається протокол або інший документ, що засвідчує досягнуті домовленості сторін консультацій.

6. Відсутність ініціювання консультацій або відсутність домовленостей за результатами їх проведення не впливає на здійснення зазначених у цій статті заходів лише за умови збереження умов усіх трудових договорів, укладених до реорганізації юридичної особи-роботодавця.

7. У разі, якщо реорганізація юридичної особи-роботодавця зумовлює звільнення працівників з причин економічного, технологічного чи структурного характеру, роботодавець повинен завчасно, не пізніше як за два місяці до запланованих звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

8. У разі відчуження єдиного майнового комплексу, що його у своїй господарській діяльнос-

змін до діючого у вигляді додаткової угоди відбувається у порядку, передбаченому статтею 60 цього Кодексу.

ті використовує фізична особа-підприємець, на користь іншого суб'єкта господарювання, трудові відносини, що виникли між працівниками та такою фізичною особою-підприємцем, продовжуються із новим власником єдиного майнового комплексу у разі продовження ним господарської діяльності, яку провадила фізична особа-підприємець, що відчужила єдиний майновий комплекс.

Процедури, які визначені п. 3, 4, 5, 6, 7 цієї статті мають бути дотримані у разі відчуження єдиного майнового комплексу, що його у своїй господарській діяльності використовує фізична особа-підприємець, на користь іншого суб'єкта господарювання, у разі продовження ним господарської діяльності, яку провадила фізична особа-підприємець, що відчужила єдиний майновий комплекс.

9. Зміна власника акцій юридичної особи чи перехід частки у статутному капіталі (корпоративних прав) юридичної особи до іншого власника не припиняє та не змінює трудові відносини, що виникли між працівниками та юридичною особою.

2. **Стаття 31. Трудовий договір**

2. Працівник має право укладати трудові договори з одним або одночасно з декількома роботодавцями, якщо інше не передбачене законодавством.

**Стаття 31. Трудовий договір**

2. Працівник має право укладати трудові договори з одним або одночасно з декількома роботодавцями, якщо інше не передбачене законодавством.

3. **Стаття 45. Дія строкового  
трудоого договору**

4. Якщо строковий трудовий договір за цією самою трудовою функцією укладається з працівником повторно (два і більше разів) і перерва між звільненням та прийняттям на роботу становить менше 30 календарних днів, трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк крім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті, частиною четвертою статті 44 цього Кодексу.

3. Роботодавець може обмежити працівника у праві укласти трудові договори з іншими роботодавцями поза межами робочого часу, встановленого цим роботодавцем, лише для захисту здоров'я і безпеки працівників, забезпечення конфіденційності діяльності, або уникнення конфліктів інтересів.

**Стаття 45. Дія строкового  
трудоого договору**

4. Якщо строковий трудовий договір за цією самою трудовою функцією укладається з працівником повторно (два і більше разів) і перерва між звільненням та прийняттям на роботу становить менше 90 календарних днів, трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк крім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті, частиною четвертою статті 44 цього Кодексу.

## ЗМІСТ

*Пилипенко П.Д.*

**ПРО ДЕЯКІ КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПРОРАХУНКИ ПРОЄКТУ  
ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ..... 3**

*Вдовичин І.Я.*

**СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ У ЧАС НЕПЕВНОСТІ..... 8**

*Рим О.М.*

**ЩОДО ВІДПОВІДНОСТІ ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ  
УКРАЇНИ ТРУДОВИМ СТАНДАРТАМ  
ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ..... 11**

*Бурак В.Я.*

**ОКРЕМІ ЗАУВАГИ ДО ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ  
КНИГА ЧЕТВЕРТА «КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ» .. 16**

*Вакула А.*

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН НАГЛЯДУ  
ТА КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ТРУДОВОГО  
ЗАКОНОДАВСТВА В ЧИННИХ АКТАХ ЗАКОНОДАВСТВА  
УКРАЇНИ ТА В ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ... 18**

*Єзерська О.І.*

**ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО КНИГИ ШОСТОЇ ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО  
КОДЕКСУ УКРАЇНИ «НАГЛЯД ТА КОНТРОЛЮ  
ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА»..... 21**

*Гличок Б.І., Колодій Р.С.*

**ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ  
СПРАВЕДЛИВОСТІ У ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО  
КОДЕКСУ УКРАЇНИ ..... 25**

*Лещух Д.Р.*

<b>ПРОБЛЕМИ ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В КОНТЕКСТІ ОБГОВОРЕННЯ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ .....</b>	<b>28</b>
---	-----------

*Парпан Т.В.*

<b>ДЕЯКІ ЗАУВАЖЕННЯ ДО СТ. 38 «ЗМІСТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ» ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ (№4706-02/2838-03) .....</b>	<b>32</b>
---	-----------

*Раневич О.Ю.*

<b>ДО ПИТАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ.....</b>	<b>35</b>
--	-----------

*Русаль Л.М.*

<b>СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВИСТЬ У ДОТРИМАННІ ТРУДОВИХ ПРАВ ГРОМАДЯН .....</b>	<b>38</b>
---	-----------

*Стасів О.В.*

<b>БЕЗПЕКА ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ В КОНТЕКСТІ НОВОГО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ 2024 року.....</b>	<b>41</b>
--	-----------

*Фурик І.Я.*

<b>ОПЛАТА ПРАЦІ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ .....</b>	<b>43</b>
---	-----------

*Яворський М.*

<b>ЛЬВІВСЬКЕ ОБЛАСНЕ ОБ'ЄДНАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ ЯК РЕПРЕЗЕНТАТИВНИЙ СУБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ НА ТЕРИТОРІАЛЬНОМУ РІВНІ ...</b>	<b>47</b>
---	-----------

*Гнатів Н.А.*

<b>ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ З ПИТАНЬ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я НА РОБОТІ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ .....</b>	<b>51</b>
---	-----------

*Федорко С.*

<b>ПОЗАСУДОВІ (АЛЬТЕРНАТИВНІ) МЕТОДИ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ .....</b>	<b>54</b>
---	-----------

**ПРОПОЗИЦІЇ УЧАСНИКІВ КРУГЛОГО СТОЛУ  
ДО ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ**

*Судомляк І.*

<b>РОБОЧІ ТЕЗИ ДО ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ .....</b>	<b>58</b>
---	-----------

*Львівська обласна організація профспілки працівників  
освіти і науки України*

<b>ЗАУВАГИ ВІД ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДО ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ .....</b>	<b>65</b>
---	-----------

*Рим О.М.*

<b>ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ .....</b>	<b>70</b>
--	-----------







*Наукове видання*

# **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА**

Матеріали круглого столу

“Засади соціальної справедливості у проєкті  
Трудового кодексу України”

*20 лютого 2024 року*

Випуск 14

***Матеріали доповідей і повідомлень опубліковано  
в авторській редакції***

Підписано до друку 08.05.2024  
Формат 60x84/16. Папір офсетний.  
Друк: принтер. Зам. №08/05-1. Ум. друк. арк. 4,65.  
Наклад 50 прим.

Видавництво “ГАЛИЧ-ПРЕС”  
Видавець ФОП Мацько Б.В.  
м. Львів, вул. Гнатюка, 17  
Ел. пошта: lvivprint@ukr.net. Тел. 096-59-88-924  
Свідоцтво ДК №7731 від 07.02.2023 р.

Друк ФОП Мацько Б.В.  
м. Львів, вул. Гнатюка, 17  
Ел. пошта: lvivprint@ukr.net. Тел. 096 59-88-924  
Код ДРФО 2898910093  
Виписка з ЄДР № 201035000000170709 від 05.07.2022



**ISSN** INTERNATIONAL  
STANDARD  
SERIAL  
NUMBER



**ICI** WORLD *of*  
JOURNALS