



Міжнародна  
організація  
праці

# Технічні коментарі до проекту Трудового кодексу України (2025 р.) Аналітична записка

Міжнародне бюро праці

Лютий 2025 року

Зміст

Стислий виклад рекомендацій.....	2
<i>Рекомендація 1. Національні тристоронні консультації.....</i>	3
<i>Рекомендація 2. Загальні коментарі/законотворчі аспекти .....</i>	3
<i>Рекомендація 3. Загальні коментарі/структура .....</i>	3
<i>Рекомендація 4. Загальні коментарі/визначення.....</i>	3
<i>Рекомендація 5. Загальні коментарі/сфера дії та винятки.....</i>	4
<i>Рекомендація 6. Основні принципи та права у світі праці.....</i>	4
<i>Рекомендація 7. Трудові відносини.....</i>	9
<i>Рекомендація 8. Нестандартні форми зайнятості. Робота на вимогу .....</i>	9
<i>Рекомендація 9. Домашня праця.....</i>	11
<i>Рекомендація 10. Призупинення та припинення трудового договору.....</i>	11
<i>Рекомендація 11. Робочий час.....</i>	15
<i>Рекомендація 12. Оплата праці та мінімальна заробітна плата .....</i>	16
<i>Рекомендація 13. Безпека та здоров'я на роботі (БЗР).....</i>	17
<i>Рекомендація 14. Колективні трудові відносини.....</i>	19
<i>Рекомендація 15. Колективні трудові спори.....</i>	19
<i>Рекомендація 16. Право на страйк .....</i>	21
<i>Рекомендація 17. Інспекція праці.....</i>	21
Вступні коментарі.....	23
<i>Контекст.....</i>	23
<i>Застосовні міжнародні трудові норми.....</i>	24
Загальні коментарі.....	25
<i>Національні тристоронні консультації.....</i>	25
<i>Законотворчі аспекти .....</i>	25
<i>Структура.....</i>	26
<i>Визначення.....</i>	26
<i>Сфера дії та винятки .....</i>	28
<i>Сфера дії у просторі.....</i>	28
<i>Сфера дії по колу осіб .....</i>	28
Конкретні коментарі.....	31
<i>Основні принципи та права у світі праці .....</i>	31
<i>Свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів.....</i>	31
<i>Скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці.....</i>	32
<i>Реальна заборона дитячої праці.....</i>	32
<i>Недопущення дискримінації у сфері праці та зайнятості.....</i>	35
<i>Індивідуальні трудові відносини та трудовий договір.....</i>	40
<i>Нестандартні форми зайнятості.....</i>	40
<i>Робота на вимогу.....</i>	40
<i>Домашня праця.....</i>	43
<i>Призупинення та припинення трудового договору.....</i>	44
<i>Умови праці.....</i>	51
<i>Робочий час.....</i>	51
<i>Оплата праці та мінімальна заробітна плата .....</i>	54
<i>Безпека та здоров'я на роботі (БЗР).....</i>	60
<i>Колективні трудові відносини .....</i>	65
<i>Колективні трудові спори.....</i>	68
<i>Право на страйк .....</i>	70
<i>Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства .....</i>	72
<i>Інспекція праці.....</i>	72
Додаток I. Перелік конвенцій МОП, ратифікованих Україною .....	77
Додаток II. Перелік визначень термінів, наведених у Книзі третій Проекту («Безпека та здоров'я працівників»).....	80

## Рекомендація 1. Національні тристоронні консультації

1. Бюро настійно рекомендує Урядові за першої практичної можливості надати цю аналітичну записку найбільш представницьким організаціям роботодавців і працівників України, щоб сприяти ефективним тристороннім консультаціям щодо Проекту.

## Рекомендація 2. Загальні коментарі/законотворчі аспекти

2. З метою підвищення ясності, покращення дотримання нормативно-правових вимог і посилення рівності у застосуванні Трудового кодексу Бюро настійно рекомендує:
  - a) поділити довгі та розлогі положення Проекту на кілька стислих положень, кожне з яких буде присвячено конкретному питанню;
  - b) замінити надто детальний нормотворчий стиль підходом, оснований на простій мові, і забезпечити читабельність, ясність і послідовність тексту Проекту відповідно до сучасних прийомів законотворчості;
  - c) використовувати в формулюваннях Проекту гендерно-нейтральну термінологію.

## Рекомендація 3. Загальні коментарі/структура

3. Бюро рекомендує подати на початку Проекту зміст. Бюро рекомендує також застосувати до всіх книг більш однорідну структуру, згрупувавши положення, в яких висвітлюється одна й та сама тема, у глави, а глави – у відповідні розділи.

## Рекомендація 4. Загальні коментарі/визначення

4. Бюро рекомендує визначити всі найважливіші поняття, використовувані у Проекті, та перелічити їх таким чином:
  - a) визначення всіх найважливіших понять, які широко використовуються в усьому тексті Проекту, слід подати на його початку. Це такі поняття, як дискримінація, трудові відносини, робоче місце, домашня праця, роботодавець і працівник, оплата праці, соціальний діалог і професійна спілка;
  - b) визначення понять, які характерні до однієї з книг чи глав Проекту, можна подати на початку відповідної книги чи глави. Це такі поняття, як робочий час, понаднормовий робочий час, змінний режим робочого часу, шкідливий професійний фактор, інцидент і галузева угода обмеженої дії.
5. Бюро рекомендує:
  - a) [цей пункт стосується терміну “employee”, використаного в англійській версії для перекладу терміну «працівник» – прим. перекл.] замість терміну “employee” визначити та використовувати у положеннях, які відображають основні трудові права, а саме у статтях 2-7, окремий термін, який чітко охоплював би всіх трудящих, незалежно від того, перебувають вони у трудових відносинах чи ні;
  - b) включити до Проекту визначення терміну «винагородження» відповідно до статті 1 Конвенції 1951 року про рівне винагородження (№ 100);

- c) узгодити визначення поняття «заробітна плата» з визначенням, наведеним у статті 1 Конвенції 1949 року про захист заробітної плати (№ 95);
- d) замінити терміни «дитина» та «неповнолітній працівник» точнішими термінами «особа/працівник молодше 18 років», щоб забезпечити узгодженість і правову визначеність.

## **Рекомендація 5. Загальні коментарі/сфера дії та винятки**

- 6.** З метою забезпечити, щоб існування трудових відносин визначалося в першу чергу на основі фактів, що підтверджують виконання роботи й виплату винагороди працівнику, Бюро рекомендує переглянути частину п'яту статті 30 Проекту, виключивши фразу «та які у встановленому порядку визnano трудовими», замінивши її фразою «відповідно до критеріїв, установлених у статті 29».
- 7.** Бюро пропонує включити питання статусу, створення та прав і діяльності сторін колективних трудових відносин, а саме організацій роботодавців і працівників, у Книгу четверту Проекту, яка стосується колективних трудових відносин.
- 8.** Щоб уникнути плутанини щодо врегулювання колізії між Трудовим кодексом і окремими законами, застосовними до моряків, у таких питаннях, як вік прийому на роботу, періоди відпочинку, відпустки та репатріація, Бюро рекомендує переглянути частину першу статті 10 Проекту, передбачивши у ній, що «трудові відносини моряків регулюються цим Кодексом у частині, в якій вони не охоплені окремими законами з даного питання», і додати посилання на відповідні конкретні акти законодавства.
- 9.** Нагадуючи, що закон повинен гарантувати основні права та принципи у світі праці всім працівникам, Бюро настійно рекомендує переглянути ті статті Проекту, які передбачають виключення окремих категорій працівників зі сфери дії трудового законодавства (частини першу і третю статті 9), а також ті статті, які передбачають одночасно застосування іншого (не трудового) законодавства до певних трудових відносин (частини першу, третю, четверту й п'яту статті 10), з метою забезпечити, щоб усі працівники користувалися основними трудовими правами, а у випадку колізії застосовних законів переважну силу мали основні права та принципи у світі праці. Зокрема, слід забезпечити переважну силу заборони примусової або обов'язкової праці, встановленої у статті 4 Проекту, над усім іншим застосовним законодавством у разі, якщо воно суперечитиме вищезгаданим положенням.
- 10.** Нагадуючи, що сучасні системи трудових відносин рівною мірою поширюються на працівників-громадян даної країни та іноземних працівників, Бюро рекомендує виключити частину другу статті 10 Проекту, яка може бути джерелом дискримінації за ознакою іноземного походження, щоб забезпечити рівне ставлення до працівників-мігрантів і працівників-громадян даної країни в питаннях зайнятості.

## **Рекомендація 6. Основні принципи та права у світі праці**

- 11.** **Свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів.** Бюро вітає включення цього

основного права до Проекту й рекомендує внести нижченаведені зміни та доповнення з метою забезпечення повної гарантії всіх основних аспектів права на свободу асоціації відповідно до Конвенції 1948 року про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87):

- a) *[цей пункт стосується терміну “employee”, використаного в англійській версії для перекладу терміну «працівник» – прим. перекл.]* переглянути пункт 4 частини першої та пункт 6 частини другої статті 2 Проекту, замінивши термін “employee” терміном “worker”, щоб прямо гарантувати право на свободу асоціації та право на ведення колективних переговорів усім працівникам незалежно від того, чи є вони стороною формальних трудових відносин або ні;
- b) додати до частини другої статті 6 право організацій працівників і роботодавців розробляти свої статuti та регламенти, вільно обирати своїх представників, організувати свій апарат і свою діяльність і формулювати свою програму дій, передбачене статтею 3 Конвенції № 87, а також їх право створювати федерації й конфедерації та вступати до них, передбачене статтею 5 цієї конвенції.

**12. Скасування всіх форм примусової чи обов’язкової праці.** Бюро вітає включення до Проекту заборони примусової праці. Для того, щоб узгодити Проект із Конвенцією 1930 року про примусову працю ([№ 29](#)) та Конвенцією 1957 року про скасування примусової праці ([№ 105](#)), Бюро рекомендує внести такі зміни до статті 4 Проекту:

- a) переглянути частину першу статті 4, включивши до неї пункт, яким заборонятиметься застосування примусової або обов’язкової праці «як засобу підтримання трудової дисципліни», відповідно до статті 1(с) Конвенції № 105;
- b) переглянути пункт 2 частини другої статті 4, яким визначено, що «не вважається примусовою працею:... 2) робота, яка виконується особою за рішенням суду (за умови, що ця робота виконуватиметься під наглядом і контролем державних органів і що особа не перебуватиме в розпорядженні фізичних та юридичних осіб);», замінивши слова «не перебуватиме в розпорядженні фізичних та юридичних осіб» словами «не буде віддана або передана в розпорядження фізичних та юридичних осіб», як зазначено статтею 2(2)(с) Конвенції № 29;
- c) переглянути пункт 3 частини другої статті, яким визначено, що «не вважається примусовою працею:... 3) робота, що виконується відповідно до законів України «Про правовий режим воєнного стану» та «Про правовий режим надзвичайного стану», додавши перед словами «відповідно до законів України...» слова «що її вимагають в умовах надзвичайних ситуацій, зокрема», як визначено статтею 2(2)(d) Конвенції № 29.

**13. Реальна заборона дитячої праці.** Бюро вітає включення до Проекту заборони найгірших форм дитячої праці. Воно рекомендує переглянути частину третю статті 4 Проекту, замінивши посилання на Закон України «Про охорону дитинства» посиланням на статтю 3 Конвенції про найгірші

форми дитячої праці ([№ 182](#)).

14. Зазначаючи, що у частині четвертій статті 203 Проекту у чотирьох пунктах наведено перелік небезпечних видів робіт, заборонених для осіб, які не досягли 18-річного віку, Бюро рекомендує узгодити це положення зі статтею 4 Конвенції № 182 і пунктом 3 Рекомендації № 190, додавши до неї нижчезазначені види робіт:
  - a) робота, яка наражає дітей на фізичне, психологічне чи сексуальне насильство;
  - b) підземні, підводні роботи, праця на небезпечних висотах чи в обмеженому просторі;
  - c) робота з небезпечними механізмами, обладнанням та інструментами або та, яка вимагає ручного пересування чи транспортування тяжких вантажів;
  - d) робота, за якої дитина необґрунтовано затримується у приміщенні роботодавця.
15. Бюро рекомендує переглянути частину п'яту статті 203 Проекту, яка регулює визначення переліку робіт, у яких забороняється застосування праці осіб, які не досягли 18-річного віку, узгодивши її зі статтею 4 Конвенції № 182, а саме додавши такі елементи:
  - a) вищезгаданий перелік визначається після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників;
  - b) вищезгаданий перелік періодично перевіряється та, якщо необхідно, переглядається після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників.
16. Бюро рекомендує переглянути частину шосту статті 203 Проекту, яка дозволяє відхилення від заборони застосування праці осіб, які не досягли 18-річного віку, зокрема:
  - a) збільшити абсолютний мінімальний вік допуску до небезпечних робіт із 15 до 16 років;
  - b) передбачити, що будь-яке відхилення від заборони застосування праці дітей на небезпечних роботах санкціонувалося законом, нормативним актом або компетентним органом, причому тільки після консультацій із зацікавленими організаціями працівників і роботодавців.
17. *Мінімальний вік для прийому на роботу за наймом або на іншу роботу.* Бюро рекомендує переглянути частину третю статті 20 Проекту, яка стосується віку прийому на роботу, зокрема:
  - a) [цей пункт стосується терміну, використаного в англійській версії для перекладу терміну «легка робота» – прим. перекл.] замінити термін “simple work” терміном “light work”;
  - b) включити повною мірою критерії, встановлені статтею 7(1) Конвенції № 138, додавши після слова «здоров'ю» слова «та розвиткові» й замінивши фразу «і не порушує процесу навчання» фразою «і не перешкоджає відвіданню школи, їхній участі в затверджених компетентними органами влади програмах професійної орієнтації або підготовки чи їхнім можливостям скористатися отриманою підготовкою»;
  - c) розглянути питання про вжиття необхідних заходів для ухвалення нормативного акта, яким буде визначено перелік

видів діяльності, котрі вважаються «легкою роботою», до якої можуть залучатися діти віком від 14 до 16 років, що б ефективно спрямовувало застосування положень Трудового кодексу, які регулюють дитячу працю.

- 18.** *Умови зайнятості осіб, молодших вісімнадцяти років.* Зазначаючи, що пунктом 1 частини першої статті 96 і частиною четвертою статті 97 Проекту передбачено скорочену тривалість щотижневого робочого часу для осіб віком до 18 років, але не обмежено тривалість щоденного робочого часу, Бюро рекомендує переглянути першу частину статті 96, додавши суворе обмеження часу, який діти можуть проводити на роботі за день.
- 19.** У світлі пункту 13 Рекомендації № 146 Бюро рекомендує Урядові розглянути питання про включення до Проекту положень, якими були б передбачені нижчезазначені гарантії для працюючих осіб віком до 18 років:

  - a) справедлива оплата праці та її захист з урахуванням принципу рівної оплати за рівну працю;
  - b) надання, без будь-яких винятків, окрім дійсно надзвичайних випадків, безперервного періоду нічного відпочинку тривалістю не менше 12 годин, а також звичайних днів щотижневого відпочинку;
  - c) охоплення системами соціального забезпечення, включно з допомогою у зв'язку з нещасними випадками на виробництві, допомогою з медичного обслуговування і у зв'язку з хворобою, незалежно від умов праці за наймом або іншої роботи.
- 20.** Якщо діти віком до 16 років можуть брати участь у художніх виступах, Бюро рекомендує забезпечити включення до Проекту відповідних положень у цьому відношенні. Крім того, слід забезпечити, щоб дозвіл на участь дітей віком до 16 років у художніх виступах надавався компетентним органом влади в індивідуальному порядку, причому з обмеженням у таких дозволах кількості годин такої дозволеної роботи відповідно до статті 8 Конвенції № 138.
- 21.** *Медичний огляд осіб, молодших 18 років, з метою з'ясування придатності до роботи.* Бюро рекомендує включити до Проекту, відповідно до Конвенції № 78, ратифікованої Україною, положення про норми, що забезпечують використання системи медичного огляду осіб, молодших 18 років, які працюють на себе особисто або на своїх батьків у пересувній торгівлі чи на іншій роботі, пов'язаній з роботою на вулиці або у громадських місцях.
- 22.** **Недопущення дискримінації у сфері праці та зайнятості.** *Визначення.* Бюро настійно рекомендує включити до Проекту вичерпне визначення терміну «дискримінація у сфері трудових відносин», яке відповідатиме статті 1(1)(а) Конвенції 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять ([№ 111](#)). Бюро рекомендує також, щоб у Проекті були визначені поняття прямої та непрямой дискримінації відповідно до визначення, наданого Комітетом експертів
- 23.** *Аспекти трудових відносин, у яких заборонена дискримінація.* Для більшої ясності та узгодженості з міжнародними нормами Бюро рекомендує переглянути пункт 3 частини першої статті 2

Проекту, додавши після слів «заборона дискримінації у сфері праці» нижченаведену фразу згідно зі статтею 1(3) Конвенції № 111: «зокрема у доступі до професійного навчання, доступі до праці та різних занять, а також в оплаті та умовах праці».

- 24.** *Ознаки дискримінації.* Бюро настійно рекомендує додати до Проекту нижчезазначені заборонені ознаки:
- a) підозра чи наявність захворювання на ВІЛ/СНІД;
  - b) сімейний/цивільний стан, материнство та сімейні обов'язки;
  - c) національне походження.
- 25.** *Обов'язок доказування.* Бюро рекомендує виключити останнє речення частини п'ятої статті 5 і переглянути частину шосту цієї статті так, щоб вона передбачала, що у разі надання скаргником очевидних чи правдоподібних доказів дискримінації обов'язок доказування переноситься на роботодавця.
- 26.** *Рівне винагородження працюючих жінок і чоловіків за працю рівної цінності.* Бюро вітає включення до Проекту принципу рівного винагородження за працю рівної цінності. Воно, однак, зазначає, що визначення праці рівної цінності, наведене у частині сьомій статті 138, де в якості фактора порівняння згадується тільки «кваліфікація», і використання терміну «заробітна плата» замість терміну «винагородження» є надто обмежувальним підходом. З цієї причини Бюро рекомендує переглянути частину сьому статті 138 таким чином:
- a) визнати всю повноту поняття «праця рівної цінності», для чого передбачити необхідність об'єктивної оцінки робіт для визначення їхньої цінності, додавши такі фактори порівняння, як навички, обсяг докладених зусиль, обов'язки та умови праці, та виключивши згадку про значущість праці для роботодавця, яка означає, що порівняння цінності робіт обмежується тільки роботами на одному підприємстві з точки зору роботодавця;
  - b) замінити термін «заробітна плата» терміном «винагородження».
- 27.** *Заборона мобінгу/цькування (домагань).* [У Проекті – «цькування», але оскільки для перекладу цього терміну використано слово *harassment*, одне зі значень якого – «домагання», у рекомендаціях ідеться саме про домагання – прим. перекл.] Бюро рекомендує розглянути питання про створення у Проекті окремого положення/глави стосовно заборони й регулювання мобінгу/цькування (домагань), а також включити до нього вичерпні визначення форм домагань і насильства згідно з Конвенцією 2019 року про насильство та домагання ([№ 190](#)).
- 28.** *Сексуальні домагання.* Бюро рекомендує переглянути Проект на предмет прямого включення заборони сексуальних домагань до положення/глави про насильство та домагання у сфері праці. Бюро також настійно рекомендує додати до Проекту всеосяжне визначення терміну «сексуальні домагання», яке містило б два елементи, визначені Комітетом експертів, а саме сексуальні домагання за принципом «послуга за послугу» та сексуальні домагання зі створенням ворожого робочого середовища.



- 29.** *Припинення трудових відносин у результаті домагань.* Нарешті, Бюро вітає передбачену частиною десятою статті 70 Проекту заборону застосування мобінгу, цькування, насильства та погроз для примушування працівника до розірвання трудового договору з його ініціативи проти його волі та рекомендує забезпечити створення відповідних механізмів, таких як перенесення обов'язку доказування, для забезпечення реалізації цього положення на практиці.
- 30.** *Спеціальні заходи захисту. Обмеження використання праці жінок.* Бюро рекомендує переглянути статті 99 і 202 Проекту, виключити норму про повну заборону залучення вагітних жінок і матерів-годувальниць до роботи у нічний час і забезпечити, щоб захисні заходи ґрунтувалися на об'єктивному оцінюванні конкретних ризиків.
- 31.** *Працівники з сімейними обов'язками.* Бюро рекомендує переглянути статтю 128 Проекту, зокрема передбачити надання оплачуваної відпустки особам, які доглядають утриманців будь-якого віку з інвалідністю або з серйозними порушеннями здоров'я з інвалідністю, забезпечивши, щоб вони отримували достатню підтримку. Бюро рекомендує також переглянути статтю 130 Проекту, передбачивши розширені можливості щодо неоплачуваних відпусток для працівників із терміновими сімейними обов'язками, наприклад у випадках хвороби утриманців або непередбачених подій за їхньою участю, без обмеження тривалості цієї відпустки фіксованим річним максимумом.

## **Рекомендація 7. Трудові відносини**

- 32.** Згідно з пунктом 11 Рекомендації 2006 року щодо трудових відносин (№ 198) Бюро настійно рекомендує встановити у Проекті «правову презумпцію» існування трудових відносин у тому випадку, коли присутня одна чи декілька ознак їх існування, виключивши ввідний абзац статті 29 і замінивши його таким текстом: «Трудові відносини існують, якщо наявні щонайменше три з нижчезазначених елементів:».

## **Рекомендація 8. Нестандартні форми зайнятості. Робота на вимогу**

- 33.** Бюро рекомендує замінити у заголовку й тексті статті 48 Проекту термін «трудовий договір з нефіксованим робочим часом» терміном «трудовий договір зі змінним графіком роботи». Крім цього, Бюро рекомендує додати на початку статті 48 абзац із визначеннями таких термінів:
- a) графік роботи – графік, яким визначено години та дні, в які починається і закінчується виконання роботи;
  - b) базові години та дні – інтервали часу в зазначені дні, у які на вимогу роботодавця може виконуватися робота.
- 34.** Бюро рекомендує розглянути питання про заміну визначення терміну «трудовий договір з нефіксованим робочим часом», наведеного у частині першій статті 48, таким визначенням: «Трудовий договір зі змінним графіком роботи – це особливий вид трудового договору, за яким роботодавець має можливість викликати працівника на роботу, якщо і коли це потрібно, згідно з умовами трудового договору та положеннями

застосовної колективної угоди й цього Кодексу».

- 35.** Бюро рекомендує переглянути частину другу статті 48, замінивши її нижченаведеним текстом, із метою кращого її узгодження з вимогами та формулюваннями [Директиви \(ЄС\) 2019/1152](#): «Роботодавець погоджує з працівником базові години та дні, у які від працівника можуть вимагати працювати, мінімальний строк повідомлення про початок виконання роботи, на який працівник має право, та, де доречно, строк повідомлення про скасування робочого завдання, а також кількість гарантованих оплачуваних годин і винагороду за роботу, виконану на додаток до цих гарантованих годин. При цьому повинні бути дотримані вимоги законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку».
- 36.** Бюро рекомендує додати до частини четвертої статті 48 Проекту посилання на інші обов'язкові елементи договорів і переглянути вищезгаданий текст, замінивши його нижченаведеним текстом: На додаток до обов'язкових елементів трудового договору, передбачених у частинах третій та шостій статті 38, трудовий договір зі змінним графіком роботи повинен містити інформацію про:
- a) тривалість оплачуваної відпустки, на яку має право працівник;
  - b) мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, на який він має право, і строк її скасування;
  - c) максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або відмовитися від неї без несприятливих наслідків;
  - d) базові години та дні, в які від працівника можуть вимагати працювати;
  - e) право на навчання, яке надає роботодавець;
  - f) колективні угоди, що визначають умови праці працівника, або, у випадку колективних угод, укладених без залучення підприємства спеціальними спільними органами чи установами, назви таких органів чи установ, у яких були укладені ці угоди;
  - g) якщо це є обов'язком роботодавця – ідентифікаційні дані установ соціального забезпечення, які отримують соціальні внески, обумовлені трудовими відносинами, та визначення захисту з соціального забезпечення, надаваного роботодавцем;
  - h) ризики для безпеки та здоров'я й захисні та запобіжні заходи й дії стосовно як підприємства і (або) організації в цілому, так і роботи працівника зокрема.
- 37.** Бюро рекомендує включити до статті 48 нижченаведене положення:
- «Якщо роботодавець скасовує робоче завдання, раніше погоджене з працівником, після закінчення строку скасування, встановленого трудовим договором зі змінним графіком роботи, працівник має право на

компенсацію, передбачену трудовим договором, розмір якої в будь-якому разі не повинен бути менше винагороди за виконання цієї роботи».

- 38.** Зазначаючи, що частина десята статті 48 Проекту передбачає, що «працівник, який відпрацював на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом понад 12 місяців, має право звертатися до роботодавця з вимогою укладення строкового або безстрокового трудового договору на умовах загальнозстановленого у роботодавця графіка роботи з відповідною оплатою праці». Бюро рекомендує переглянути це положення, замінивши 12 місяців на 6 місяців.
- 39.** Бюро рекомендує додати до статті 48 Проекту нову частину такого змісту: «Працівники, які працюють за трудовим договором зі змінним графіком роботи, мають право на навчання для виконання своєї роботи, яке забезпечується роботодавцем безкоштовно, зараховується як час роботи та, де можливо, проводиться у робочі години».

### **Рекомендація 9. Домашня праця**

- 40.** Бюро рекомендує розглянути питання про перегляд частини шостої статті 50 Проекту, щоб забезпечити поширення обов'язкового соціального страхування на домашніх працівників.
- 41.** Бюро рекомендує розглянути питання про перегляд статті 106 Проекту, забезпечивши, щоб, незалежно від специфіки домашньої праці, домашнім працівникам гарантувався щотижневий відпочинок тривалістю не менше 24 годин поспіль.
- 42.** Бюро рекомендує розглянути питання про вилучення частини четвертої статті 93 з Проекту або її перегляд, з тим, щоб домашній працівник не міг бути звільнений без попереднього попередження, направлено поштою або іншими засобами, якщо він не вчинив серйозної провини.

### **Рекомендація 10. Призупинення та припинення трудового договору**

- 43.** Для того, щоб усунути суперечності та уникнути плутанини між призупиненням та припиненням трудового договору, Бюро рекомендує:
- a) переглянути першу частину статті 62, замінивши останнє речення таким текстом: «Після закінчення періоду призупинення дії трудового договору працівник повертається на свою або аналогічну посаду, крім випадків, коли працівником учинені винні діяння, що тягнуть за собою припинення трудового договору роботодавцем, або випадків виникнення обставин нездоланної сили»;
  - b) переглянути пункт 3 частини другої статті 62 і заголовок статті 63 шляхом додання перед словом «відсторонення» слова «профілактичне»;
  - c) якщо «запобіжні заходи» у пункті 2 також стосуються профілактичного відсторонення від роботи, усунути

це повторення.

44. Зазначаючи, що статті Проекту, які стосуються призупинення трудового договору, є довгими та містять повтори й тому їх можна переформулювати, зробивши більш стислими, Бюро рекомендує переглянути текст Проекту, усунувши повтори та скоротивши надто детальні частини цих положень.
45. Бюро рекомендує переглянути Проект, додавши прямі перехресні посилання між усіма положеннями, що регулюють умови й наслідки різних варіантів призупинення трудового договору, як-от пункт 2 частини першої статті 116 і частина перша статті 159.
46. Зазначаючи, що частиною третьою статті 65 Проекту передбачено відсторонення працівника від роботи з подальшим звільненням без попередження, якщо стан здоров'я працівника не відповідає виконуваній роботі та якщо продовження роботи створює загрозу поширення інфекційних захворювань або є небезпечним для життя чи здоров'я працівника або інших осіб, а також ураховуючи, що стан здоров'я не становить серйозної провини, Бюро настійно рекомендує переглянути частину третю статті 65 Проекту, виключивши останню частину останнього речення, а саме «без дотримання вимоги про попередження про наступне звільнення».
47. Бюро рекомендує доповнити Проект, указавши, чи отримує працівник винагороду/допомоги у разі призупинення трудового договору в якості запобіжного заходу, на період участі у законному страйку, проходження навчання за направленням роботодавця, військової служби, «в інших випадках тимчасового увільнення працівника від виконання роботи (посадових обов'язків), передбачених законом або колективним договором» (пункт 9 частини другої статті 62), а також у разі виникнення обставин нездоланної сили (пункт 10 частини другої статті 62).
48. Бюро рекомендує виключити статтю 81 Проекту стосовно розірвання трудового договору в період випробування, оскільки вона повторює зміст частини першої статті 40.
49. Для того, щоб забезпечити достатні гарантії проти застосування строкових трудових договорів із метою ухилення від надання захисту від несправедливого звільнення, Бюро рекомендує переглянути Проект, а саме
  - а) встановити максимальну сукупну тривалість усіх строкових договорів, що слідує безпосередньо один за одним, між одним і тим самим роботодавцем і одним і тим самим працівником;
  - б) визначити «строкові договори, що слідує безпосередньо один за одним» ширше, збільшивши допустиму тривалість перерви між двома такими договорами, тоді як у Проекті цей строк для тієї самої трудової функції дорівнює 30 дням, а для «виконання різних трудових функцій» узагалі не

передбачений;

с) виключити пункт 10 частини четвертої статті 44 Проекту, враховуючи, що можливість укладення строкових трудових договорів «за ініціативою працівника» на практиці може призводити до ситуацій зі зловживаннями, де нібито ініціатива працівника стане результатом зовнішнього тиску або нерівності сил між працівником і роботодавцем на момент наймання.

- 50.** Бюро рекомендує переглянути частину шосту розділу «Прикінцеві та перехідні положення», якою передбачено, «що з дня набрання чинності цим Кодексом раніше укладені трудові договори у формі контракту вважаються строковими трудовими договорами та продовжують діяти до завершення строку, на який їх було укладено, або до моменту їх припинення» зокрема чітко вказати види договорів, які вважаються строковими, зазначивши положення чинного КЗпП, за якими вони укладені.
- 51.** Бюро рекомендує переглянути статтю 77 Проекту, яка дозволяє розривати трудовий договір в разі тимчасової непрацездатності, з метою забезпечити, щоб при оцінюванні законності розірвання договору через відсутність працівників у зв'язку з хворобою приділялася належна увага нижчезазначеним аспектам:
- a) необхідно забезпечити захист працівника від звільнення у разі, якщо він через обставини нездоланної сили не може виконувати свої обов'язки;
  - b) стосовно захворювань, які можуть вимагати періодичного лікування, особливо важливо проводити ретельний аналіз і оцінку впливу, який відсутність такого характеру може на практиці справляти на діяльність підприємства, враховуючи тяжкі наслідки, які розірвання трудового договору може потягти для працівника
- 52.** Для того, щоб забезпечити узгодженість у тексті Проекту та його відповідність Рекомендації № 166, Бюро рекомендує виключити статтю 90 та частини третю-п'яту статті 159 Проекту, з тим, щоб положення працівників, які проходять військову службу, однозначно регулювалося пунктом 7 частини другої статті 62 про призупинення дії трудових договорів.
- 53.** *Вихідна допомога.* Бюро рекомендує додати нове положення, передбачивши ним право на вихідну допомогу для всіх працівників, трудові договори з якими розриваються з ініціативи роботодавця, з єдиним винятком – коли трудовий договір розривається через серйозну провину, як передбачено у статті 12 Конвенції № 158.
- 54.** Бюро пропонує переглянути частину шосту статті 72 Проекту, включивши до неї критерії визначення розміру вихідної допомоги в такому варіанті: «У разі розірвання

трудового договору після закінчення строку попередження роботодавець виплачує вихідну допомогу працівникові у розмірі, визначеному колективним договором на основі, зокрема, таких критеріїв, як стаж роботи й розмір заробітної плати, але не менше ніж 30 середньоденних заробітних плат».

55. *Розірвання трудового договору у зв'язку з винними діями.* Заради ясності та стислості Бюро рекомендує переглянути структуру статті 76, зокрема згрупувати всі приклади винних діянь разом у більш стислій редакції, а після цього зазначити гарантії, які наразі передбачені пунктом 1 частини першої та частиною четвертою.
56. Бюро рекомендує переглянути частину другу статті 76, включивши до неї визначення того, що мається на увазі під «грубим порушенням трудових обов'язків».
57. Бюро рекомендує переглянути пункт 1 частини першої статті 76 Проекту, замінивши фразу «попередити працівника будь-яким доступним способом» словами «надати працівникові письмове попередження» згідно з пунктом 7 Рекомендації № 166.
58. *Право працівника на захист.* Бюро рекомендує додати до Проекту нове положення, яке відображало б зміст статті 7 Конвенції № 158, охоплюючи розірвання трудового договору як через винні дії, так і з причин, пов'язаних із роботою, а частину третю та останнє речення частини другої статті 76 виключити. Можна також розглянути питання про включення до Проекту права працівника на отримання допомоги від іншої особи в ході захисту і обов'язку роботодавця відповідним чином вказати на незадовільне виконання працівником своїх обов'язків та письмово попередити його про можливе звільнення у зв'язку з цим, що відповідатиме пунктам 9 і 8 Рекомендації № 166.
59. *Строк попередження.* Бюро настійно рекомендує переглянути Проект, додавши до нього положення, яке відображатиме зміст статті 11 Конвенції № 158 та передбачатиме розумний строк попередження для всіх випадків припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, з єдиним винятком – розірванням трудового договору через серйозну провину.
60. *Оскарження рішення про припинення трудового договору. Часові обмеження.* Нагадуючи, що, згідно зі статтею 8(3) Конвенції № 158, перш ніж вважати, що працівник відмовився від свого права оскаржити рішення про звільнення, йому слід надати «розумний термін після припинення трудових відносин», Бюро пропонує переглянути частину другу статті 240 на предмет збільшення місячного строку звернення до суду в разі необґрунтованого припинення трудового договору.
61. *Обов'язок доказування.* Бюро настійно рекомендує переглянути Проект, включивши до нього положення, яке вимагає, щоб обов'язок доказування наявності законної підстави для припинення трудового договору

був покладений на роботодавця, або яке уповноважує орган, що розглядає скаргу про необґрунтоване звільнення, винести рішення про причину припинення трудового договору з урахуванням доказів, поданих сторонами, та відповідно до процедур, передбачених національним законодавством і національною практикою.

- 62.** *Компенсація за необґрунтоване припинення трудового договору в випадках, де поновлення на роботі неможливе.* Бюро рекомендує переглянути частину третьої статті 242 Проекту для її узгодження зі статтею 10 Конвенції № 158, передбачивши в ній, що суд наділяється повноваженнями давати розпорядження про виплату відповідної компенсації чи іншої такої допомоги, яку він вважатиме доцільною.

## **Рекомендація 11. Робочий час**

- 63.** *Понаднормовий робочий час.* Бюро рекомендує переглянути частину восьмої статті 100 Проекту, зменшивши максимальну тривалість (250 годин) і передбачивши такий захисний захід, як переважна сила принципу сорокагодинного робочого тижня протягом кожного календарного року.
- 64.** *Щотижневий відпочинок.* Бюро рекомендує переглянути частину сьомої статті 111 Проекту, додавши, що залучення як виняток до роботи у періоди щотижневого відпочинку згідно з колективними угодами (договорами) завжди повинно мати тимчасовий характер і задовольняти умові про строгу необхідність. Крім того, Бюро рекомендує уточнити, що відхилення від принципу безперервного щотижневого відпочинку просто за допомогою положень індивідуальних трудових договорів не допускаються.
- 65.** Бюро рекомендує переглянути частину восьмої статті 111 Проекту з метою забезпечити, щоб у всіх випадках дозволеного відхилення від звичайних схем щотижневого відпочинку, принаймні стосовно 24-годинного безперервного щотижневого відпочинку, надавався, без будь-якого винятку, компенсаційний відпочинок.
- 66.** *Підсумований облік робочого часу.* Бюро настійно рекомендує переглянути статтю 103 Проекту, зменшивши максимальну тривалість облікового періоду та встановивши максимальну щотижневу тривалість робочого часу, з тим, щоб Кодекс не допускав надмірно великої тривалості робочих днів та тижнів за підсумованого обліку і щоб принцип сорокагодинного робочого тижня мав переважну силу. Бюро рекомендує також чітко визначити види діяльності та обставини, де допускається підсумований облік робочого часу, і передбачити посилені заходи захисту безпеки та здоров'я працівників підприємств, які застосовують режим із підсумованим обліком робочого часу. Бюро також настійно рекомендує переглянути статтю 103,

передбачивши реальну участь організацій або представників працівників у розробленні та впровадженні систем підсумованого обліку робочого часу.

67. Бюро особливо підкреслює, що текст статті 103 слід обговорити на консультаціях із соціальними партнерами, перш ніж подавати його до парламенту для ухвалення.

## **Рекомендація 12. Оплата праці та мінімальна заробітна плата**

68. *Мінімальна заробітна плата.* Зазначаючи, що частина третя статті 134 змінює систему встановлення мінімальної заробітної плати в Україні, й нагадуючи, що згідно зі статтею 4(2) Конвенції 131 будь-які зміни у процедурі встановлення мінімальної заробітної плати здійснюються на основі повномасштабних консультацій з представницькими організаціями відповідних роботодавців і працівників, Бюро робить особливий наголос на вимозі щодо соціального діалогу в разі змінення критеріїв визначення мінімальної заробітної плати у процесі поточної реформи законодавства.
69. Для того, щоб забезпечити ефективне проведення повномасштабних консультацій з представницькими організаціями роботодавців і працівників під час установа мінімальної заробітної плати, Бюро рекомендує переглянути частину сьому статті 134 так, щоб чітко визначити або згадати органи, які повинні виробити пропозиції соціальних партнерів стосовно мінімальної заробітної плати, а також щоб передбачити, що у процесі підготовки подання до Верховної Ради Кабінет Міністрів має ретельно вивчити та врахувати вищезгадані пропозиції соціальних партнерів.
70. Бюро рекомендує переглянути Проект, додавши до статті 138 частини, якими буде:
- a) прямо передбачена заборона встановлення колективним договором заробітної плати у розмірі нижче мінімальної заробітної плати, встановленої законом;
  - b) передбачено, що в разі, якщо заробітна плата, встановлена колективним договором, менша за мінімальну заробітну плату, згодом установлену законом, сторони колективного договору проводять переговори на предмет збільшення розміру заробітної плати в установлені строки, а якщо базова ставка заробітної плати, встановлена роботодавцем, менша за мінімальну заробітну плату, роботодавець на основі консультацій з представниками працівників і за погодженням з ними переглядає свої нормативні акти з метою підвищення її принаймні до рівня, якого вимагає закон.
71. Бюро рекомендує розглянути питання про перегляд частини шостої статті 138 і частини другої статті 141 Проекту на предмет забезпечення можливості участі представників державних службовців у встановленні їхньої заробітної плати.



- 72.** *Гарантії регулярної виплати заробітної плати. Відповідні санкції.*  
Зазначаючи, що у контексті недоліків у функціонуванні інспекції праці й забезпеченні дотримання законодавства останній абзац пункту 1 частини четвертої статті 310 Проекту може значно ослабити стримувальний характер санкцій, Бюро рекомендує переглянути пункт 1 частини четвертої статті 310, виключивши з нього останній абзац.
- 73.** *Вимоги про компенсацію втрат, спричинених затримкою виплати заробітної плати. Строки подання.*  
Бюро настійно рекомендує переглянути статтю 240 Проекту, збільшивши строк позовної давності для подання позову проти роботодавця за затримку виплати заробітної плати.
- 74.** *Захист заробітної плати від арештів і передачі.* Бюро рекомендує переглянути статтю 156 Проекту, включивши до неї захід захисту заробітної плати від відрахувань, які б зачіпали суму, необхідну для утримання працівників та їхніх сімей.
- 75.** *Захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця.* Бюро рекомендує скористатися можливістю, наявною в контексті поточної законодавчої реформи, й передбачити у Проекті захист вимог працівників щодо погашення заборгованості з виплати заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця, наприклад, включивши до нього обов'язок роботодавця забезпечити страхування в цьому відношенні або передбачивши створення установи-гаранта заробітної плати.
- 76.** *Оплата праці у разі робочого часу неповної тривалості.*  
Зазначаючи, що частиною п'ятою статті 97 і статтею 149 Проекту передбачено, що у разі встановлення робочого часу неповної тривалості оплата праці здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку. Бюро рекомендує виключити з Проекту одне з цих двох положень.
- 77.** Можна розглянути питання про включення до Проекту принципу, закріпленого в Конвенції 1994 року про роботу на умовах неповного робочого часу (№ 175), з метою забезпечити, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, не отримували, лише з тієї причини, що вони зайняті неповний робочий час, основної заробітної плати, що розраховується на погодинній основі, за підсумками роботи чи на відрядній основі, яка була б меншою за основну заробітну плату працівників, зайнятих повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації, що розраховується таким самим методом

### **Рекомендація 13. Безпека та здоров'я на роботі (БЗР)**

- 78.** *Визначення термінів.* Бюро рекомендує об'єднати всі основні поняття з безпеки та здоров'я на роботі (БЗР), наведені в Додатку II до цього документа, в один розділ. Таке зведення представлення визначень усіх термінів, які

стосуються БЗР, можна було б розмістити на початку Проекту або на початку Книги третьої, що забезпечить узгодженість і правову визначеність.

**79.** *Сфера дії.* Бюро рекомендує:

- a) прямо передбачити у Проекті поширення захисту щодо БЗР на всіх працівників усіх галузей діяльності, щоб забезпечити захист осіб, які виконують роботу в будь-якій якості на об'єкті виконання робіт чи в установі, незалежно від їхнього договірного статусу;
- b) конкретно передбачити у Проекті відповідальність користувача об'єкту (власника і роботодавця) перед переліченими нижче категоріями осіб, які можуть бути присутні на об'єкті: підрядники та субпідрядники (зокрема самозайняті особи); працівники підрядників та субпідрядників; працівники фірм позикової праці, відряджені на роботу на підприємстві чи в установі користувача; працівники, зайняті за цивільно-правовими договорами; учні, слухачі, стажери та студенти, які проходять виробничу практику; відвідувачі; волонтери.

**80.** Бюро рекомендує, щоб усі окремі нормативні акти, які пов'язані з БЗР і стосуються безпосередньо цієї сфери, зокрема ті, що стосуються фізичних та біологічних речовин і агентів, безпеки та здоров'я на роботі у гірничій промисловості й сільському господарстві, були тісно пов'язані між собою, а у первинному законодавстві на них були наведені ретельні посилання.

**81.** *Матеріальний елемент праці.* Бюро рекомендує включити до Проекту положення, в яких будуть явним чином окреслені особливі умови для розроблення, випробування, вибору, заміни, монтажу, розміщення, використання та обслуговування всіх «матеріальних елементів праці», що стосується не тільки інструментів, механізмів чи обладнання, а й також хімічних, фізичних та біологічних речовин і агентів.

**82.** *Обов'язки постачальників.* Бюро рекомендує включити до Проекту положення, які зобов'язують розробників, виробників, імпортерів і постачальників механізмів, обладнання чи речовин для професійного користування:

- a) забезпечити, щоб усі механізми, обладнання й речовини, використовувані на робочому місці, не зумовлювали загроз безпеці й здоров'ю;
- b) подавати відповідну інформацію, зокрема щодо правильного монтажу й використання механізмів та обладнання, правильного використання речовин, небезпек, пов'язаних із механізмами та обладнанням, шкідливих властивостей хімічних речовин та фізичних і біологічних агентів або продуктів, а також інструкцій щодо того, як необхідно уникати відомих небезпек;
- c) проводити вивчення й дослідження або в інший спосіб стежити за розвитком науково-технічних

знань.

83. *Консультації з соціальними партнерами.* Бюро рекомендує включити до Проекту відповідні положення з метою забезпечити, щоб вимоги законодавства з БЗР щодо залучення найбільш представницьких організацій роботодавців і працівників не обмежувалися початковим формуванням і оцінюванням державної політики у сфері БЗР, а й охоплювали також її реалізацію та періодичний перегляд.
84. *Повідомлення й розслідування.* Бюро рекомендує переглянути статтю 180 Проекту, включивши до неї посилання на постанову Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 року № 337, де детально викладено процедури повідомлення про відповідні інциденти й захворювання та їх розслідування.

#### **Рекомендація 14. Колективні трудові відносини**

85. Бюро рекомендує з метою покращення чіткості та стислості глави Проекту щодо колективних трудових відносин переглянути положення, що містять дуже детальні відомості, і об'єднати ті положення, в яких є повтори.
86. Бюро рекомендує включити до Проекту точні посилання на законодавчі джерела понять і питань, визначених в інших законах.
87. *Сторони колективних переговорів, колективних угод та договорів.* Бюро настійно рекомендує переглянути Проект, виключивши всі згадки про участь органів виконавчої влади у колективних переговорах про умови праці та зайнятості на будь-якому рівні та додавши визначення колективних переговорів і сторін колективних угод відповідно до міжнародних норм.
88. *Координація між колективними угодами різних рівнів.* Заради стислості та ясності Бюро рекомендує розглянути питання про об'єднання розрізаних положень, які регулюють координацію між колективними угодами, в одне положення, яке відобразить принцип ієрархії між угодами різних рівнів і переважної сили положень, найбільш сприятливих для працівника.
89. *Дострокове припинення дії колективних договорів, укладених за чинним законодавством.* Бюро рекомендує переглянути частину дев'яту Прикінцевих та перехідних положень Проекту, обмеживши сферу дії обов'язку з внесення змін до колективних договорів, укладених за попереднім законодавством, тими положеннями таких договорів, які не відповідають мінімальним гарантіям, передбаченим у Трудовому кодексі.

#### **Рекомендація 15. Колективні трудові спори**

90. Зазначаючи, що у статті 246 колективні трудові спори визначені виключно в контексті колективних переговорів та укладення й виконання колективних угод і договорів, Бюро рекомендує визначити колективний трудовий спір

ширше, наприклад як «розбіжність між групою працівників, представлених профспілкою (профспілками) або обраними ними представниками, та роботодавцями/організаціями роботодавців щодо питань, що становлять обопільний інтерес, або щодо реалізації трудових прав».

91. Бюро рекомендує уточнити, чи використовуються у Проекті терміни «примирення» і «медіація» як синоніми. Якщо це різні процедури, Бюро рекомендує надати визначення їх обох, а також зазначити відмінності між роллю примирителя і роллю медіатора в українському практично-правовому контексті.
92. Бюро рекомендує переглянути частину першу статті 256 та підпункт а) пункту 10 частини десятої Прикінцевих та перехідних положень, передбачивши також можливість звернення до трудового арбітражу у спорах про інтереси.
93. Відповідно до своїх коментарів щодо сторін колективних трудових відносин Бюро настійно рекомендує переглянути частину другу статті 247 та інші положення Проекту щодо колективних трудових відносин, передбачивши, що органи виконавчої влади можуть бути сторонами колективних трудових спорів тільки як роботодавці.
94. Бюро рекомендує виключити останнє речення частини четвертої статті 247 Проекту, а саме «Одночасно на відповідному рівні Проекту може відбуватись лише один колективний трудовий спір з одним і тим самим предметом спору».
95. Бюро рекомендує переглянути статтю 255, додавши до неї частину, в якій буде визначено результат примирення/медіації, тобто письмова угода про вирішення спору або відсутність угоди, та передбачено, що за згодою сторін угода про вирішення спору в результаті медіації має позовну силу.
96. Щоб уникнути плутанини між двома вищезгаданими процедурами, Бюро рекомендує переглянути Проект так, щоб чітко розрізнити результат примирення/медіації – а саме угоду про вирішення спору або відсутність угоди – і результат арбітражу, а саме рішення арбітражу.
97. Бюро рекомендує переглянути Проект, передбачивши правові засоби забезпечення виконання угод про вирішення спорів, укладених шляхом медіації чи примирення.
98. Зазначаючи, що частиною першою статті 290 Проекту передбачено, що медіатори, арбітри та особи, які представляють сторону колективного трудового спору та беруть участь у його вирішенні, зобов'язані відшкодувати шкоду, завдану стороні спору, якщо вони є винними у розголошенні конфіденційної, таємної або службової інформації, яка стала їм відома у зв'язку з вирішенням колективного трудового спору, Бюро рекомендує переглянути Проект, указавши компетентний орган, який кількісно оцінюватиме такі збитки та розмір відповідного

відшкодування, як у частинах другій-п'ятій статті 290.

## Рекомендація 16. Право на страйк

99. Якщо право на проведення страйків солідарності, страйків протесту, спрямованих на критику економічної й соціальної політики уряду, або страйків, які закликають до визнання та здійснення основоположних свобод, необхідних для здійснення прав профспілок, не визнано в інших конституційних або законодавчих актах, Бюро рекомендує переглянути частину першу статті 271 і частину сьому статті 273, відповідним чином розширивши визначення цілей страйку, а саме включивши до нього ці види дій.
100. Бюро рекомендує переглянути частину другу статті 271 Проекту, виключивши слова «та/або трудового арбітражу» й передбачивши, що страйк є крайнім засобом вирішення колективного трудового спору після процедур медіації тільки у разі їх обов'язковості.
101. Для того, щоб здійснення права на страйк не стало дуже складним на практиці, Бюро рекомендує переглянути частину другу статті 273 Проекту, забезпечивши, щоб вимога про голосування за страйк урахувувала тільки подані голоси, тобто щоб за рішення проголосувало не менше половини працівників, які взяли участь у голосуванні, а не загальної кількості працівників, а потрібний кворум був установлений на розумному рівні.
102. Бюро рекомендує переглянути частину другу статті 274 Проекту, а саме:
  - а) виключити речення «страйк вважається законним, якщо в ньому беруть участь не менше половини працівників підприємства»;
  - б) передбачити, що страйк вважається законним, якщо він відповідає правовій процедурі, визначеній у статті 273 Проекту.
103. Ураховуючи, що рішення про створення органу, уповноваженого на керівництво страйком, повинно ухвалюватися членами профспілки, яка його запропонувала, а не всіма працівниками, залученими до страйку, Бюро рекомендує переглянути частину третю статті 274 Проекту, яка вимагає, щоб рішення про утворення такого органу було підтримано більш ніж половиною від загальної кількості працівників підприємства, які беруть участь у страйку.
104. Бюро рекомендує переглянути проект, додавши до статті 276 нову частину, яка регулюватиме права страйкарів і передбачатиме неможливість застосування кримінальних санкцій до працівників за участь у мирному страйку.

## Рекомендація 17. Інспекція праці

105. Бюро рекомендує:
  - а) оцінити статус положень щодо інспекції праці, які збігаються, у правовій базі та усунути всі випадки потенційного дублювання чи збігу, тому що вони

можуть підірвати дієвість правової бази для системи інспекції праці;

b) розглянути питання про перегляд пунктів 1 і 4 частини третьої статті 291 Проекту з метою об'єднання цих пунктів, щоб усунути можливі повтори.

- 106.** Бюро настійно рекомендує включити до статті 296 Проекту прямо висловлену й чітко сформульовану вимогу про професійне навчання та підвищення кваліфікації інспекторів праці.
- 107.** Бюро рекомендує включити до Проекту посилання на пункт 1 статті 6 постанови № 96 2015 року, яким приписано залучення спеціалістів для розгляду питань, що стосуються державного нагляду, або прямо включити таку вимогу до Проекту, щоб належним чином кваліфіковані технічні експерти та спеціалісти могли за потреби брати участь в інспекційній діяльності у формі, яка вважається такою, що найбільше відповідає умовам у країні.
- 108.** Бюро рекомендує переглянути статтю 297 Проекту, щоб дозволити інспекторам відвідувати будь-які робочі місця, що підлягають перевірці, у будь-який час доби, зокрема для проведення відвідувань, які не можуть бути проведені у денний час, згідно з пунктом 9 Рекомендації № 133.
- 109.** Бюро рекомендує переглянути статті 298 і 299 Проекту так, щоб або включити до них чіткі посилання на положення Закону № 889-VIII (п. 5 частини першої статті 4, п. 10 частини першої статті 8 і п. 9 частини другої статті 64) стосовно конфлікту інтересів, або безпосередньо додати до них положення, що обмежують будь-які потенційні конфлікти інтересів у інспекторів, чим буде зміцнено положення інспекторів праці як неупереджених наглядачів
- 110.** Бюро рекомендує виключити з Проекту частину четверту статті 300, що забезпечить, щоб інспекційні відвідування з питань праці проводилися державними службовцями, які діють виключно під проводом центрального органу, що здійснює контроль над усією діяльністю служби інспекції праці.
- 111.** Бюро рекомендує переглянути статтю 305 Проекту, а саме виключити обмеження тривалості інспектування, щоб забезпечити узгодження з вимогами статті 16 Конвенції № 81 та статті 21 Конвенції № 129.
- 112.** Бюро рекомендує переглянути статтю 303 Проекту, зокрема чітко вказати, що зазначені підстави для інспектування не є вичерпними, щоб забезпечити відповідність статті 16 Конвенції № 81 і статті 21 Конвенції № 129, ратифікованих Україною.
- 113.** Бюро рекомендує переглянути частину першу статті 304 Проекту, а саме детально зазначити порядок реєстрації інспекційних відвідувань, забезпечивши, щоб, згідно зі статтями 12 і 16 Конвенції № 81 та статтями 16 і 21

Конвенції № 129, вимоги про реєстрацію не накладали необґрунтованих обмежень на здатність інспекторів ефективно виконувати свої обов'язки.

114. Бюро рекомендує переглянути статтю 307 Проекту, а саме включити до неї положення, які, згідно зі статтею 12(2) Конвенції № 81 і статтею 16(3) Конвенції № 129, дозволяють інспекторам на свій розсуд утриматися від повідомлення об'єктів контролю про свою присутність, якщо таке повідомлення може зашкодити ефективному виконанню ними своїх обов'язків.

**Вступні коментарі**

**Контекст**

1. У вересні 2024 року Міністерство економіки України звернулося до Міжнародного бюро праці (далі – «Бюро») з запитом про надання технічних рекомендацій і настанов щодо запропонованого нового проекту Трудового кодексу України (далі – «Проект»), який прийшов би на зміну чинному Кодексу законів про працю (КЗпП) й ще кільком законам України. У грудні 2024 року Міністерство надало прикінцеві та перехідні положення Проекту. Ця аналітична записка з технічними коментарями основана на англійському перекладі цих документів (оригінальна версія складена українською мовою). Бюро розуміє, що після того, як Уряд звернувся на предмет технічних консультацій, Проект був переглянутий і зазнав незначних змін. Проте, іншої версії Проекту для технічних консультацій Уряд не надав. Отже, Бюро наголошує, що ця аналітична записка містить коментарі до версії, наданої Урядом 16 вересня 2024 року, тому її слід розглядати у прив'язці до цієї версії та у сукупності з нею. Аналітична записка спирається на коментарі, надані останнім часом контрольними органами МОП, які мають відношення до розглядуваних сфер, особливо стосовно основних конвенцій.

## Застосовні міжнародні трудові норми

2. Україна ратифікувала 9 із 10 основних конвенцій МОП<sup>1</sup>, усі 4 директивні конвенції<sup>2</sup> та 72 технічні конвенції, 60 з яких є чинними, а одна була ратифікована за останній рік (повний перелік наведений у Додатку І).
3. З тих технічних конвенцій, які ратифіковані Україною, особливо актуальними для розглядуваних питань є Конвенція 1982 року про припинення трудових відносин (№ 158), Конвенція 1981 про колективні переговори (№ 154), Конвенція 1971 року про представників працівників (№ 135), Конвенція 1935 року про сорокагодинний робочий тиждень (№ 47), Конвенція 1949 року про захист заробітної плати (№ 95), Конвенція 1981 року про трудящих із сімейними обов'язками (№ 156) і Конвенція 1970 року про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131).
4. У цій записці викладено коментарі лише до тих положень Проекту, щодо яких Бюро рекомендує: і) здійснити додаткове оцінювання запропонованих змін у світлі мети, якої, очевидно, планується досягти; або ii) внести поправки до передбачених змін із метою ефективнішого сприяння дотриманню ратифікованих міжнародних трудових норм (МТН). Бюро хотіло б прояснити деякі моменти:
  - відсутність коментарів до якогось конкретного положення не слід сприймати як свідчення конкретної думки щодо його відповідності МТН;
  - ці коментарі надаються без шкоди для будь-яких інших коментарів, які можуть бути надані органами МОП, відповідальними за контроль за дотриманням МТН;
  - деякі з цих коментарів можуть бути надані стосовно нератифікованих норм МОП, а також рекомендацій МОП. Ці коментарі надаються при тому розумінні, що такі норми згадуються не як акти, які мають обов'язкову силу, а як корисний орієнтир. МТН ухвалюються кваліфікованою більшістю голосів делегатів Міжнародної конференції праці, отже їхній зміст являє собою визнану на міжнародному рівні передову практику, якої МОП рекомендує дотримуватися;
  - нарешті, ці коментарі розроблені на основі перекладі Проекту англійською мовою. У разі сумнівів уживалися необхідні заходи для того, щоб звіритися з оригінальною версією. Проте, якість вищезгаданого перекладу, можливо, негативно позначилася на доречності

<sup>1</sup> Україна **ратифікувала**: Конвенцію 1930 р. про примусову працю (№ 29); Конвенцію 1957 року про скасування примусової праці (№ 105); Конвенцію 1948 р. про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87); Конвенцію 1949 р. про право на організацію і на ведення колективних переговорів (№ 98); Конвенцію 1951 р. про рівне винагородження (№ 100); Конвенцію 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять (№111); Конвенцію 1973 р. про мінімальний вік (№138); Конвенцію 1999 р. про найгірші форми дитячої праці (№ 182); Конвенцію 1981 р. про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище. Україна **не ратифікувала** Конвенцію 2006 р. про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187).

<sup>2</sup> Україна **ратифікувала**: Конвенцію 1947 р. про інспекцію праці (№ 81); Конвенцію про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129); Конвенцію 1976 р. про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) (№ 144). Вона не ратифікувала Конвенцію 1964 р. про політику в галузі зайнятості (№ 122).



деяких коментарів.

## Загальні коментарі

### Національні тристоронні консультації

5. Мета технічної допомоги МОП полягає у посиленні залучення її головних одержувачів – роботодавців і працівників – упродовж усього процесу реформування трудового законодавства. Це відображає першорядне значення принципів соціального діалогу та трипартизму для МОП. Крім того, це відповідає духу Конвенції 1976 року про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) (№ 144), ратифікованої Україною.
6. У пункті 5(с) Рекомендації 1976 року щодо тристоронніх консультацій (діяльність Міжнародної організації праці) (№ 152) підкреслено важливість консультацій щодо «підготовки та здійснення законодавчих або інших заходів для застосування міжнародних конвенцій і рекомендацій з питань праці».
7. Мета підготовки викладених тут коментарів – підтримати процес соціального діалогу навколо остаточного оформлення Проекту. **Бюро настійно рекомендує Урядові за першої практичної можливості надати цю аналітичну записку найбільш представницьким організаціям роботодавців і працівників України, щоб сприяти ефективним тристороннім консультаціям щодо Проекту.**

### Законотворчі аспекти

8. **Формулювання простою мовою.** Окремі положення Проекту є надмірно довгими та складними. Проте, дотримання нормативних актів в сфері праці забезпечується легше, якщо мета тексту цих актів є чітко висловленою та послідовною. Проста мова дозволяє передати передбачуваним користувачам нормативного акта чіткі, стислі та зрозумілі норми. Розробникам нормативних актів слід викладати їхній зміст короткими та простими реченнями. Надто легалістичний і надто детальний нормативний акт може перешкоджати додержанню його положень та призводити до недосягнення його стратегічної мети. Особливо детальними та довгими є положення Проекту, які стосуються припинення трудових відносин, робочого часу, відпусток, матеріальної відповідальності, безпеки та здоров'я, колективних угод. Наприклад, обсяг статті 178, яка відкриває Книгу третю Проекту стосовно безпеки та здоров'я на роботі, - 1600 слів. Вона містить суміш визначень понять, керівних принципів формування політики, призначення різних інструментів реалізації політики та вказівок на джерела стандартів у сфері безпеки та здоров'я на роботі. Бюро настійно рекомендує розділити це положення, а також інші так само довгі та розлогі положення Проекту на кілька стислих положень, кожне з яких буде присвячене конкретному питанню.
9. Бюро рекомендує дотримуватися у розробленні Проекту принципів простоти та чіткості з метою забезпечити, щоб він був доступний для розуміння і міг належним чином виконуватися особами, які підпадають під його дію (працівниками, роботодавцями, інспекторами праці, посадовцями та суддями). Бюро рекомендує також не намагатися вноرمувати всі можливі варіанти розвитку подій, залишивши судовим органам достатній простір для того, щоб оцінити обставини тієї чи іншої справи з урахуванням динаміки ринку праці та еволюції судової практики. З метою посилення дотримання нормативно-правових вимог Бюро настійно рекомендує замінити надто детальний нормотворчий стиль підходом, оснований на простій мові. Воно рекомендує забезпечити читабельність, ясність і послідовність тексту Проекту відповідно до сучасних прийомів законотворчості.
10. **Гендерно-нейтральна мова.** Бюро рекомендує користуватися нижчеазначеними сучасними прийомами законотворчості, які підкреслюють бажаність застосування у формулюваннях правових актів гендерно-нейтральної термінології. Використання гендерно-нейтральної мови у законодавстві є важливим із політичної точки зору, оскільки

воно дозволяє подати приклад і заохотити до відмови від дискримінаційної мови та поведінки. Використання гендерно-нейтральної мови є важливим і для забезпечення рівності у застосуванні закону. Бюро зазначає, що використання займенників виключно чоловічого роду в положеннях Проекту, наприклад у статті 5, яка забороняє дискримінацію та мобінг, виглядає разуче несумісним із ціллю та об'єктом даного законопроекту.

## Структура

**11. Книги, розділи та глави.** Бюро рекомендує подати на початку Проекту зміст. Крім того, воно рекомендує побудувати Проект за більш однорідною структурою. Бюро зазначає, що Проект поділений на 6 книг:

- КНИГА ПЕРША. Загальні положення (статті 1-28);
- КНИГА ДРУГА. Індивідуальні трудові відносини (статті 29-177);
- КНИГА ТРЕТЯ. Безпека та здоров'я працівників (статті 178-204);
- КНИГА ЧЕТВЕРТА. Колективні трудові відносини (статті 205-234);
- КНИГА П'ЯТА. Трудові спори (статті 235-290);
- КНИГА ШОСТА. Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства (статті 291-314).

Бюро зазначає, що всі книги поділені на розділи, але тільки у книгах другій та п'ятій окремі розділи поділені на глави. Бюро рекомендує застосувати до всіх книг більш однорідну структуру, згрупувавши положення, в яких висвітлюється одна й та сама тема, у глави, а глави – у відповідні розділи.

## Визначення

**12.** У своїх технічних коментарях до проекту Закону України «Про працю» (2022 рік) Бюро рекомендувало, щоб в інтересах правової визначеності й дотримання нормативних вимог усі основні поняття були чітко визначені, а на початку цього проекту був поданий вичерпний перелік визначень, що відповідатиме порівнянній практиці розробки правових актів. Бюро зазначає, що у Проекті 2024 року визначення понять розкидані по всьому тексту. Наприклад, термін «примусова праця» визначений у частині першій статті 4, термін «мобінг» - у частині третій статті 5, індивідуальні й колективні «трудові відносини» стисло визначені у статті 8, термін «працівник» - у статті 20, термін «роботодавець» - у статті 23, «трудовий колектив» - у частині другій статті 26, «домашня праця» - у статті 50, «змінний режим робочого часу» - у статті 105, «заробітна плата» - у статті 133, численні поняття, що стосуються безпеки та здоров'я на роботі, - у статті 178, термін «робоча зона» - у частині другій статті 184, колективні угоди – у статті 206, індивідуальний трудовий спір – у статті 235, колективний трудовий спір – у статті 246, трудовий арбітраж – у статті 256. Крім цього, окремі важливі поняття використовуються у Проекті без їх визначення, як-от «дискримінація», «неповнолітній працівник», «робоче місце», «оплата праці», «соціальний діалог» та «професійна спілка».

**13.** Бюро зазначає, що Проект 2024 року задуманий як усеосяжний Трудовий кодекс, що охоплює такі сфери, як безпека та здоров'я працівників на роботі, колективні трудові відносини та трудові спори, які наразі регулюються конкретними окремими законами, тоді як чинний Кодекс законів про працю України (1971 року) і проект Закону «Про працю» (2022 року) зосереджені переважно на індивідуальних трудових відносинах, з доданням до чинного Кодексу елементів, які стосуються профспілок, а до законопроекту 2022 року – глави про інспекцію праці. Оскільки Проект 2024 року є набагато більш обширним текстом, Бюро рекомендує визначити всі найважливіші поняття, в використовувані в ньому, та перелічити їх

таким чином:

- i) визначення всіх найважливіших понять, які широко використовуються в усьому тексті Проекту, слід подати на його початку. Це такі поняття, як дискримінація, трудові відносини, робоче місце, домашня праця, роботодавець і працівник, оплата праці, соціальний діалог і профспілка;
  - ii) визначення понять, які характерні до однієї з книг чи глав Проекту, слід подати на початку відповідної книги чи глави. Це такі поняття, як робочий час, понаднормовий робочий час, змінний режим робочого часу, шкідливий професійний фактор, інцидент і галузева угода обмеженої дії.
- 14. Відмінність у застосуванні терміну «працівник».** Бюро зазначає, що Проект зосереджений на правах «працівників» [в англ. версії тут використано термін “employee”; прим. перекл.], які є стороною індивідуальних трудових відносин та визначені у статті 20, тобто в усіх книгах і главах, зокрема у положеннях, які стосуються основних принципів та прав у світі праці використовується саме слово «працівник». Бюро нагадує, що, відповідно до міжнародних трудових норм, сфера дії основних принципів та прав у світі праці охоплює всіх працівників [в англ. версії тут використано термін “workers” на відміну від вищезгаданого “employees”; прим. перекл.], до яких відносяться не тільки власне вищезгадані працівники [в англ. версії “employees”; прим. перекл.], а й усі трудящі, зокрема залежні самозайняті працівники, працівники, зайняті на платформах, тимчасові працівники, фермери тощо. Отже, Бюро рекомендує визначити та використовувати [в англійській версії – прим. перекл.] у положеннях, які відображають основні трудові права, а саме у статтях 2-7, окремий термін, який чітко охоплював би всіх трудящих, незалежно від того, перебувають вони у трудових відносинах чи ні.
- 15. Оплата праці і заробітна плата.** У Проекті використовується поняття «оплата праці» (наприклад, у пункті 4 частини другої статті 2, частині першій статті 5 і заголовку глави 5 розділу II Книги другої). Бюро нагадує, що центральним поняттям у Конвенції 1951 року про рівне винагородження (№ 100), одній з основних конвенцій МОП, яку ратифікувала Україна, є поняття «винагородження», і рекомендує включити до Проекту визначення цього поняття відповідно до статті 1 Конвенції № 100, яка говорить: «Термін «винагородження» містить у собі звичайну, основну чи мінімальну заробітну плату або звичайну, основну чи мінімальну платню та всяку іншу винагороду, надану прямо чи непрямо, в грошах або в натурі підприємцем працівникові внаслідок виконання останнім якоїсь роботи».
- 16.** Поняття «заробітна плата» визначено у частині другій статті 133, а її складові перелічені у частині четвертій цієї ж статті. Бюро зазначає, що частиною другою статті 133 передбачено, що «заробітна плата – обчислена у грошовому виразі винагорода, встановлена трудовим договором відповідно до законодавства, колективних угод та договорів, яку роботодавець виплачує працівникові за виконуваним роботу». Бюро рекомендує узгодити визначення терміну «заробітна плата» у Проекті з визначенням, поданим у статті 1 Конвенції 1949 року про захист заробітної плати (№ 95), ратифікованої Україною, де передбачено таке: «Відповідно до мети цієї Конвенції термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано чи має бути надано».
- 17. Дитина, неповнолітній працівник і працівник молодше 18 років.** У Проекті використовуються терміни «дитяча праця» (пункт 2 частина 1 статті 2, частина третя статті 4), «діти» (частина третя статті 4 стосовно заборони найгірших форм дитячої праці) та «неповнолітній працівник» (стаття 87 стосовно припинення трудового договору), проте визначень цих термінів не надано. Ще у багатьох положеннях Проекту (статті 39, 61, 96, 97, 99, 100, 109, 117, 160, 195 і 203) використовується термін «працівники, молодші 18 років». Бюро настійно рекомендує замінити терміни «дитина» і «неповнолітній працівник»

точнішими термінами «особа/працівник молодше 18 років», щоб забезпечити узгодженість і правову визначеність. Це особливо важливо у світлі заборони найгірших форм дитячої праці, враховуючи, що у статті 2 Конвенції 1999 року про найгірші форми дитячої праці (№ 182) передбачено, що «в цілях цієї Конвенції термін «дитина» застосовується до всіх осіб віком до 18 років».

## Сфера дії та винятки

### Сфера дії у просторі

- 18. Індивідуальні трудові відносини. Неформальна економіка.** У статті 8 Проекту визначено відносини, на які поширюється його дія, зокрема передбачено таке: «Цей Кодекс регулює трудові відносини, які включають індивідуальні трудові відносини, колективні трудові відносини та відносини державного нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства. У частині першій статті 30 Проекту «Підстави виникнення трудових відносин» передбачено, що «підставою виникнення [індивідуальних] трудових відносин є трудовий договір...». У частині п'ятій цієї ж статті встановлено: «До відносин, за якими робота виконувалась без укладення трудового договору, та які у встановленому законом порядку визнано трудовими, застосовуються норми трудового законодавства». Бюро зауважує, що у Проекті існування «індивідуальних трудових відносин» жорстко прив'язується до наявності «трудоного договору», і, хоча частина п'ята статті 30 поширює сферу дії «трудоного законодавства» на ситуації, де робота виконувалась без трудового договору, вона все одне вимагає, щоб вони визнавалися «у встановленому законом порядку».
- 19.** Бюро нагадує, що пунктом 8 Рекомендації 2015 року про перехід від неформальної до формальної економіки ([№. 204](#)) встановлено: «Члени Організації повинні здійснювати належне оцінювання й діагностику факторів, характеристик, причин і обставин неформальності в національному контексті, щоб обґрунтувати розроблення та виконання законів і нормативних актів, політичних та інших заходів, спрямованих на сприяння переходу до формальної економіки». У пункті 9 цієї ж Рекомендації передбачено, що члени Організації «повинні ухвалювати та переглядати національні закони й нормативні акти та інші заходи з метою забезпечення належного охоплення і захисту всіх категорій працівників та суб'єктів господарювання, а також забезпечувати їх дотримання». Бюро зазначає це тому, що законотворчий підхід, прийнятий у Проекті, виключає зі сфери дії Трудового кодексу відносини, які не відповідають формальним вимогам, він не може забезпечити захист працівників неформальної економіки й не сприяє переходу до формальної економіки. Бюро нагадує також, що відповідно до Рекомендації 2006 року щодо трудових відносин ([№. 198](#)) існування трудових відносин повинно визначатися в першу чергу на основі фактів, що підтверджують виконання роботи й виплату винагороди працівнику. Отже, Бюро настійно рекомендує переглянути частину п'яту статті 30, зокрема виключити фразу «та які у встановленому порядку визнано трудовими», замінивши її фразою «відповідно до критеріїв, установлених у статті 29» (див. також пункт 63 нижче стосовно перегляду статті 29).
- 20. Колективні трудові відносини. Організації роботодавців і працівників.** Бюро відзначає, що Проект покликаний охопити «колективні трудові відносини», до яких відносяться соціальний діалог, ведення колективних переговорів, укладення та виконання колективних угод та договорів і вирішення колективних трудових спорів (частина третя статті 8). Бюро, однак, звертає увагу на те, що статус сторін колективних трудових відносин, а саме організацій роботодавців та працівників, порядок їх створення, їхні права й діяльність не охоплені сферою дії Проекту та, як і раніше, регулюються окремими законами, ухваленими у 1999 та 2013 роках. Бюро пропонує включити ці питання у Книгу четверту Проекту, яка стосується колективних трудових відносин, і нагадує про свою готовність переглянути будь-які глави стосовно цієї сфери, що будуть додані до Проекту.

### Сфера дії по колу осіб

21. Статті 9 і 10 Проекту передбачають набір повних або часткових винятків і виключень зі сфери дії трудового законодавства для низки окремих груп працівників.
22. **Гіг-працівники.** Частиною третьою статті 9 Проекту зі сфери дії трудового законодавства повністю виключені відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті.
23. **Сільськогосподарські працівники.** Частиною першою статті 9 передбачено, що праця членів фермерських господарств, колективних сільськогосподарських підприємств та кооперативів регулюється трудовим законодавством тільки в частині гарантій щодо зайнятості, безпеки та здоров'я на роботі та праці жінок, молоді й осіб з інвалідністю.
24. **Державна служба.** Праця (служба) осіб, пов'язана з діяльністю у державних колегіальних органах, професійною діяльністю суддів, прокурорів, військовою службою, альтернативною (невійськовою) службою, державною службою, патронатною службою в державних органах, службою в правоохоронних органах, органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування, регулюється трудовим законодавством, якщо інше не передбачено спеціальними законами у відповідній сфері.
25. Частиною першою статті 10 Проекту передбачено, що Кодексом регулюються трудові відносини окремих категорій працівників, таких як персонал аварійно-рятувальних служб, моряки, рибалки, члени екіпажів суден внутрішнього плавання та (або) повітряних суден, працівники, які працюють у районах з особливими природними, географічними і геологічними умовами, та інші, але при цьому враховуються особливості, встановлені іншими законами. Частиною третьою цієї статті передбачено, що трудові відносини громадян України, які працюють в Україні за трудовими договорами з роботодавцями – нерезидентами України, регулюються законами про працю, якщо інше не передбачено законом чи міжнародними договорами України. Згідно з частиною четвертою статті 10 трудовим законодавством регулюються трудові відносини засуджених, які відбувають кримінальне покарання у вигляді громадських робіт, виправних робіт, обмеження або позбавлення волі, «з урахуванням особливостей, встановлених Кримінально-виконавчим кодексом України». Нарешті, відповідно до частини п'ятої статті 10 трудові відносини осіб, на яких накладено адміністративне стягнення у вигляді громадських, виправних і суспільно корисних робіт, регулюються законами про працю з урахуванням особливостей, встановлених законодавством України, що регулює порядок виконання адміністративних стягнень у вигляді виправних робіт та суспільно-корисних робіт.
26. **Моряки.** Бюро відзначає, що відповідно до частини першої статті 10 Проекту моряки підпадають під сферу дії Трудового кодексу, але з урахуванням особливостей, установлених щодо їхніх трудових відносин іншими законами. Бюро відзначає, що у Проекті немає глави чи окремих положень, конкретно застосованих до моряків, і що окремим актом законодавства, який стосується конкретно моряків, є [Кодекс торговельного мореплавства України](#) (1995 р.), який містить положення, котрими регулюються трудові відносини. Виходячи з цього, Бюро зазначає, що Трудовий кодекс поширюється на моряків за залишковим принципом, регулюючи питання, котрі ніяк не висвітлені в інших законах. Проте, у нинішній редакції Проекту частина перша статті 10 не регулює чітко відносини між основним та додатковими джерелами регулювання й може спричинити плутанину щодо усунення протиріччя між тими положеннями Трудового кодексу та інших законів, які регулюють одні й ті самі питання, як-от вік прийому на роботу, періоди відпочинку, відпустки та репатріація. Отже, Бюро рекомендує переглянути частину першу статті 10 Проекту, передбачивши у ній, що «трудові відносини моряків регулюються цим Кодексом у частині, в якій вони не охоплені окремими законами з даного питання», і додати посилання на відповідні конкретні акти законодавства.
27. Бюро також бере до уваги, що готуються зміни до Кодексу торговельного мореплавства та інших законів України з метою забезпечення відповідності Конвенції про працю в морському судноплаванні ([КПМС, 2006](#)) для її ратифікації Україною. Бюро нагадує, що воно вже кілька років надає Україні технічну допомогу для ратифікації КПМС. У березні 2021 року Міністерство інфраструктури України звернулося до МОП із проханням про технічну

допомогу в оновленні результатів аналізу прогалин, проведеного у 2010 році, з метою визначення тих положень чинного законодавства України, які необхідно змінити для приведення їх у відповідність до вимог КПМС, і надання рекомендацій щодо відповідних поправок. Підтримка Бюро в цьому питанні була надана у жовтні 2021 року. Бюро завжди готове продовжити надання Україні технічної допомоги у процесі коригування національних законів і нормативних актів із метою ратифікації КПМС і Конвенції (переглянутої) 2003 року про посвідчення особи моряків (зі змінами) ([№ 185](#)), яка має істотне значення для застосування КПМС. У цьому відношенні слід нагадати, що майже всі старі конвенції про працю в морському судноплаванні, учасницею котрих є Україна, до 2030 року планується скасувати<sup>3</sup>, тому необхідність продовження процесу ратифікації та супутньої законодавчої реформи стає ще більш нагальною, враховуючи, що має бути забезпечено збереження належного захисту працівників морського транспорту міжнародними нормами.

- 28. Особи, на яких накладено адміністративне стягнення.** Стосовно частини п'ятої статті 10 Проекту Бюро нагадує, що [Комітет експертів](#) із застосування конвенцій та рекомендацій (далі – «Комітет експертів») у 2013, 2016 і 2020 роках зазначив у своїх зауваженнях щодо застосування в Україні Конвенції № 105<sup>4</sup>, що, відповідно до статті 185<sup>1</sup> Кодексу України про адміністративні правопорушення, повторне порушення (протягом року) правил, які регулюють організацію та проведення публічних зборів, мітингів, вуличних походів і демонстрацій, може потягти за собою виправні роботи на строк від одного до двох місяців, і зауважив, що це положення не відповідає вимогам статті 1(а) Конвенції № 105, яка забороняє використання будь-якої форми примусової або обов'язкової праці «як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи висловлювання політичних поглядів або ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній чи економічній системі».
- 29.** Бюро нагадує, що закон повинен гарантувати основні права та принципи у світі праці всім працівникам, і рекомендує переглянути ті статті Проекту, які передбачають виключення окремих категорій працівників зі сфери дії трудового законодавства (частини першу і третю статті 9), а також ті статті, які передбачають одночасно застосування іншого (не трудового) законодавства до певних трудових відносин (частини першу, третю, четверту й п'яту статті 10), з метою забезпечити, щоб усі працівники користувалися основними трудовими правами, а у випадку колізії застосованих законів переважну силу мали основні права та принципи у світі праці. Зокрема, слід змінити ці положення так, щоб вони забезпечували переважну силу заборони примусової або обов'язкової праці, встановленої у статті 4 Проекту, над усім іншим застосовним законодавством у разі, якщо воно суперечитиме вищезгаданим положенням.
- 30. Іноземці та особи без громадянства.** Частиною другою статті 10 Проекту передбачено, що трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, регулюються правом, що визначається відповідно до Закону України «Про міжнародне приватне право». Бюро нагадує в цьому відношенні, що відповідно до мети Конвенції 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять ([№ 111](#)), ратифікованої Україною, термін «дискримінація» охоплює будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться, зокрема, за ознакою іноземного походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведінки в галузі праці та занять (стаття 1(а)). Статтею 2 цієї конвенції передбачено, що кожний член Організації, для якого ця конвенція є чинною, зобов'язується визначити й проводити національну політику, спрямовану на заохочення, методами, які узгоджуються з національними умовами й практикою, рівності можливостей та поведінки стосовно праці й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації з приводу них. Бюро зазначає далі,

<sup>3</sup> Звіт за результатами четвертого засідання (Частина I) Спеціального тристороннього комітету, створеного за Конвенцією 2006 р. про працю в морському судноплаванні, зі змінами (19-23 квітня 2021 р.), [GB.343/LILS/4](#), Адміністративна рада МБП, 343 сесія, Женева, листопад 2021 р., Додаток II.

<sup>4</sup> Зауваження КЕЗКР, ухвалені у [2020](#), [2016](#) та [2013](#) роках і опубліковані на 109, 106 і 103 сесіях МКП ((2021, 2017, 2014 рр.).

що сама стаття 5 Проекту також передбачає заборону дискримінації за ознакою «іноземного походження», й нагадує, що сучасні системи трудових відносин рівною мірою поширюються на працівників-громадян даної країни та іноземних працівників. Отже, Бюро рекомендує виключити частину другу статті 10 Проекту, яка може бути джерелом дискримінації за ознакою іноземного походження, щоб забезпечити рівне ставлення до працівників-мігрантів і працівників-громадян даної країни в питаннях зайнятості.

## Конкретні коментарі

### Основні принципи та права у світі праці

31. Бюро нагадує, що, відповідно до пункту 2 [Декларації](#) МОП основних прав та принципів у світі праці (1998 р.), зі змінами, внесеними у 2022 році, всі члени МОП, навіть ті з них, які не ратифікували відповідні конвенції, мають зобов'язання, що випливають вже із самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих конвенцій, а саме:
- a) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;
  - b) скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці;
  - c) реальна заборона дитячої праці;
  - d) недопущення дискримінації у сфері праці та зайнятості;
  - e) безпечне та здорове робоче середовище.
32. У наступних параграфах Бюро вивчає питання відповідності Проекту першим чотирьом принципам і правам. Право на безпечне та здорове робоче середовище є предметом Книги третьої Проекту й детально розглядається далі.

### Свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів

33. Бюро зазначає, що стаття 36 Конституції України гарантує право громадян брати участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права. Обмеження щодо членства у професійних спілках встановлюються виключно Конституцією і законами України. Бюро зазначає також, що пункт 4 частини першої статті 2 Проекту встановлює «право працівників і роботодавців на свободу об'єднання для представництва та захисту своїх прав та інтересів, колективні переговори та колективні дії» як одну з основних засад правового регулювання трудових відносин. Стаття 6 Проекту далі розкриває зміст права «працівників і роботодавців» створювати на свій вибір організації та вступати до таких організацій і закріплює зобов'язання держави сприяти розвитку колективних переговорів. Нарешті, Бюро зазначає, що статтю 21, яка стосується «основних прав працівників», передбачено право на об'єднання у професійні спілки, право на участь у колективних переговорах з метою укладення колективних угод та договорів і право на страйк. Статтю 24, що стосується основних прав роботодавця, передбачено право на ведення колективних переговорів і право на локаут.
34. Бюро вітає включення цього основного права до Проекту й рекомендує внести нижченаведені зміни та доповнення з метою забезпечення повної гарантії всіх основних аспектів права на свободу асоціації відповідно до Конвенції 1948 року про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87):
- a) **[цей пункт стосується терміну “employee”, використаного в англійській версії для перекладу терміну «працівник» – прим. перекл.]** переглянути пункт 4 частини першої та

пункт 6 частини другої статті 2 Проекту, замінивши термін “employee” терміном “worker”, щоб прямо гарантувати право на свободу асоціації та право на ведення колективних переговорів усім працівникам незалежно від того, чи є вони стороною формальних трудових відносин або ні;

- b) включити до частини другої статті 6 право організацій працівників і роботодавців розробляти свої статути й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організувати свій апарат і свою діяльність і формулювати свою програму дій, передбачене статтею 3 Конвенції № 87, а також їх право створювати федерації й конфедерації та вступати до них, передбачене статтею 5 цієї конвенції.

### Скасування всіх форм примусової чи обов’язкової праці

**35.** Частинами першою та другою статті 4 Проекту встановлена та регулюється заборона примусової праці. Пунктом 1 частини першої статті 21 Проекту передбачено також, що першим основним правом працівника є право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Бюро вітає включення цього основного права до Проекту. Для того, щоб узгодити Проект із Конвенцією 1930 року про примусову працю ([№ 29](#)) та Конвенцією 1957 року про скасування примусової праці ([№ 105](#)), Бюро рекомендує внести такі зміни до статті 4 Проекту:

- a) переглянути частину першу статті 4, додавши до неї пункт, яким заборонятиметься застосування примусової або обов’язкової праці «як засобу підтримання трудової дисципліни», відповідно до статті 1(c) Конвенції № 105;
- b) переглянути пункт 2 частини другої статті 4, яким визначено, що «не вважається примусовою працею:... 2) робота, яка виконується особою за рішенням суду (за умови, що ця робота виконуватиметься під наглядом і контролем державних органів і що особа не перебуватиме в розпорядженні фізичних та юридичних осіб);», замінивши слова «не перебуватиме в розпорядженні фізичних та юридичних осіб» словами «не буде віддана або передана в розпорядження фізичних та юридичних осіб», як зазначено статтею 2(2)(c) Конвенції № 29;
- c) переглянути пункт 3 частини другої статті, яким визначено, що «не вважається примусовою працею:... 3) робота, що виконується відповідно до законів України «Про правовий режим воєнного стану» та «Про правовий режим надзвичайного стану», додавши перед словами «відповідно до законів України...» слова «що її вимагають в умовах надзвичайних ситуацій, зокрема», як визначено статтею 2(2)(d) Конвенції № 29.

### Реальна заборона дитячої праці

**36. Найгірші форми дитячої праці.** Бюро зазначає, що частиною третьою статті 4 Проекту забороняється «залучення дітей до найгірших форм дитячої праці, визначених Законом України «Про охорону дитинства», використання дитячої праці на важких роботах і роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах та до праці понад встановлений законодавством скорочений робочий час. Бюро зазначає, однак, що визначення найгірших форм дитячої праці у [Законі України «Про охорону дитинства»](#) дещо відрізняється від визначення, поданого у статті 3 Конвенції про найгірші форми дитячої праці ([№ 182](#)), і рекомендує переглянути частину третю статті 4 Проекту, замінивши посилання на вищезгаданий закон посиланням на статтю 3 Конвенції № 182, якою передбачено, що цей термін включає: a) усі форми рабства або практику, подібну до рабства, як наприклад, продаж дітей та торгівля ними, боргова кабала та кріпосна залежність, а також примусова чи обов’язкова праця, включаючи примусове чи обов’язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах; b) використання, вербування або пропонування дитини для заняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи для порнографічних вистав; c) використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності, зокрема, для виробництва та продажу наркотиків, як це визначено у відповідних міжнародних договорах; d) роботу, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров’ю, безпеці чи моральності дітей.



37. Бюро нагадує, що статтею 4 Конвенції № 182 передбачено, що види робіт, які за своїм характером чи умовами, в яких вони виконуються, можуть завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей, визначаються національними законами та нормативними актами або компетентним органом після консультацій з зацікавленими організаціями роботодавців і працівників, беручи до уваги відповідні міжнародні норми, зокрема пункти 3 та 4 Рекомендації 1999 року щодо найгірших форм дитячої праці ([№ 190](#)). Бюро зазначає, що у частині четвертій статті 203 Проекту у чотирьох пунктах наведено перелік небезпечних видів робіт, заборонених для осіб, які не досягли 18-річного віку. Бюро рекомендує узгодити частину четверту статті 203 Проекту зі статтею 4 Конвенції № 182 і пунктом 3 Рекомендації № 190, додавши до неї нижчезазначені види робіт:
- a) робота, яка наражає дітей на фізичне, психологічне чи сексуальне насильство;
  - b) підземні, підводні роботи, праця на небезпечних висотах чи в обмеженому просторі;
  - c) робота з небезпечними механізмами, обладнанням та інструментами або та, яка вимагає ручного пересування чи транспортування тяжких вантажів;
  - d) робота, за якої дитина необґрунтовано затримується у приміщенні роботодавця.
38. Бюро зазначає, що частиною п'ятою статті 203 Проекту передбачено, що перелік робіт та небезпечних або шкідливих професійних факторів і умов праці, в яких забороняється застосування праці осіб, які не досягли 18-річного віку, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. Бюро рекомендує переглянути цю частину статті 203 Проекту, узгодивши її зі статтею 4 Конвенції № 182, а саме додавши такі елементи:
- a) вищезгаданий перелік визначається після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників;
  - b) вищезгаданий перелік періодично перевіряється та, якщо необхідно, переглядається після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників.
39. Бюро зазначає, що частина шоста статті 203 Проекту дозволяє, за певних умов і починаючи з 15-річного віку, відхилення від заборони застосування праці осіб, які не досягли 18-річного віку, на роботах, які пов'язані з ризиком нещасних випадків, коли є підстави вважати, що особи, які не досягли 18-річного віку, не зможуть виявити такий ризик або уникнути його. Бюро нагадує, що стаття 3(3) Конвенції 1973 року про мінімальний вік ([№ 138](#)) дозволяє встановлювати такі винятки національними законами чи правилами або компетентним органом влади після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, для осіб віком від 16 років, за умови, що здоров'я, безпека і моральність цих підлітків повністю захищені й що ці підлітки пройшли достатнє спеціальне навчання чи професійну підготовку у відповідній галузі діяльності.
40. Отже, Бюро рекомендує переглянути частину шосту статті 203 Проекту, зокрема:
- a) збільшити абсолютний мінімальний вік допуску до небезпечних робіт із 15 до 16 років;
  - b) передбачити, що будь-яке відхилення від заборони застосування праці дітей на небезпечних роботах санкціонувалося законом, нормативним актом або компетентним органом, причому тільки після консультацій із зацікавленими організаціями працівників і роботодавців.
41. **Мінімальний вік для прийому на роботу.** Бюро зазначає, що частиною другою статті 2 Проекту передбачено, що мінімальний вік для прийому на роботу становить 16 років. У частині третій цієї статті встановлено: «Особи, які досягли чотирнадцятирічного віку та здобувають освіту відповідного рівня у будь-якій формі, можуть прийматися для виконання легкої роботи, що не шкодить їх здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час за згодою одного з батьків або інших законних представників». Бюро нагадує,

що стаття 7 Конвенції № 138 регулює роботу дітей віком до 16 років. Зокрема, у її першій частині передбачено, що національним законодавством чи правилами може допускатися прийом на роботу за наймом осіб у віці від 13 до 15 років для легкої роботи, яка: а) не здається шкідливою для їхнього здоров'я або розвитку; та б) не перешкоджає відвіданню школи, їхній участі в затверджених компетентними органами влади програмах професійної орієнтації або підготовки чи їхнім можливостям скористатися отриманою підготовкою. Ураховуючи вищевикладене, Бюро рекомендує переглянути частину третьої статті 20 Проекту, зокрема:

- а) *[цей пункт стосується терміну, використаного в англійській версії для перекладу терміну «легка робота» – прим. перекл.]* замінити термін “simple work” терміном “light work”;
  - б) включити повною мірою критерії, встановлені статтею 7(1) Конвенції № 138, додавши після слова «здоров'ю» слова «та розвиткові» й замінивши фразу «і не порушує процесу навчання» фразою «і не перешкоджає відвіданню школи, їхній участі в затверджених компетентними органами влади програмах професійної орієнтації або підготовки чи їхнім можливостям скористатися отриманою підготовкою».
- 42.** Статтею 7(3) Конвенції № 138 передбачено, що компетентний орган влади визначає ті галузі діяльності, де прийом на роботу за наймом або на іншу роботу може допускатися для осіб віком до 16 років, і встановлює тривалість робочого часу та умови, за яких може виконуватися така робота за наймом або інша робота. Бюро рекомендує Урядові розглянути питання про вжиття необхідних заходів для ухвалення нормативного акта, яким буде визначено перелік видів діяльності, котрі вважаються «легкою роботою», до якої можуть залучатися діти віком від 14 до 16 років, що б ефективно спрямовувало застосування положень Трудового кодексу, які регулюють дитячу працю.
- 43. Умови зайнятості осіб, молодших вісімнадцяти років.** Бюро зазначає, що Проектом регулюються певні умови праці осіб, молодших 18 років, зокрема їхній робочий час, час відпочинку та відпустки. Бюро нагадує у цьому відношенні пункт 13(1)(b) Рекомендації 1973 року щодо мінімального віку ([№ 146](#)), яким передбачено, що для втілення у життя положень пункту 3 статті 7 Конвенції № 138 особлива увага повинна приділятися «суворому обмеженню тривалості робочого дня і робочого тижня та забороні понаднормової роботи з тим, щоб залишалася достатньо часу для освіти і підготовки (включно з часом для підготовки відповідних домашніх завдань), для відпочинку протягом дня і для розваг). Зазначаючи, що пунктом 1 частини першої статті 96 і частиною четвертою статті 97 Проекту передбачено скорочену тривалість щотижневого робочого часу для осіб віком до 18 років, але не обмежено тривалість щоденного робочого часу, Бюро рекомендує переглянути першу частину статті 96, додавши суворе обмеження часу, який діти можуть проводити на роботі за день.
- 44.** У світлі пункту 13 Рекомендації № 146 Бюро рекомендує Урядові розглянути питання про включення до Проекту положень, якими були б передбачені нижчезазначені гарантії для працюючих осіб віком до 18 років:
- а) справедлива оплата праці та її захист з урахуванням принципу рівної оплати за рівну працю;
  - б) надання, без будь-яких винятків, окрім дійсно надзвичайних випадків, безперервного періоду нічного відпочинку тривалістю не менше 12 годин, а також звичайних днів щотижневого відпочинку;
  - в) охоплення системами соціального забезпечення, включно з допомогою у зв'язку з нещасними випадками на виробництві, допомогою з медичного обслуговування і у зв'язку з хворобою, незалежно від умов праці за наймом або іншої роботи.
- 45.** Нарешті, Бюро вітало б уточнення щодо того, чи можуть діти віком до 16 років брати участь у художніх виступах. Якщо можуть, то Бюро рекомендує забезпечити включення до Проекту відповідних положень у цьому відношенні. Крім того, слід забезпечити, щоб дозвіл на участь дітей віком до 16 років у художніх виступах надавався компетентним органом влади

в індивідуальному порядку, причому з обмеженням у таких дозволах кількості годин такої дозволеної роботи відповідно до статті 8 Конвенції № 138.

- 46. Медичний огляд з метою з'ясування придатності до роботи.** Бюро зазначає, що Комітет експертів у своєму найостаннішому коментарі<sup>5</sup> щодо застосування в Україні Конвенції 1946 року про медичний огляд підлітків на непромислових роботах ([№ 78](#)) попросив Уряд надати інформацію про національні механізми застосування статті 7(2)(а) Конвенції, якою встановлено таке: «Національні закони або правила визначають норми, що забезпечують використання системи медичного огляду з метою з'ясування придатності до праці дітей та підлітків, які працюють на себе особисто або на своїх батьків у пересувній торгівлі чи на іншій роботі, пов'язаній з роботою на вулиці або у громадських місцях». Бюро зазначає, що у пункті 1 частини восьмої статті 193 Проекту передбачено, що роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення медичних оглядів працівників, які не досягли 21-річного віку, під час укладання трудового договору і щороку до досягнення ними 21-річного віку. Проте, у цьому положенні не враховано ситуацію груп підлітків, охоплених статтею 7(2)(а) Конвенції № 78. Бюро рекомендує включити до Проекту, відповідно до Конвенції № 78, ратифікованої Україною, положення про норми, що забезпечують використання системи медичного огляду осіб, молодших 18 років, які працюють на себе особисто або на своїх батьків у пересувній торгівлі чи на іншій роботі, пов'язаній з роботою на вулиці або у громадських місцях.

#### **Недопущення дискримінації у сфері праці та зайнятості**

- 47.** Бюро зазначає, що пунктом 3 частини першої статті 2 Проекту передбачено, що рівність трудових прав та заборона дискримінації у сфері праці є однією з засад регулювання трудових відносин. Стаття 5 Проекту забороняє «дискримінацію у сфері трудових відносин». Частиною першою цієї статті передбачено, що дискримінація включає: порушення принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та рівної оплати праці за роботу рівної цінності, а також пряме або непряме обмеження прав працівників за низкою ознак, зокрема за ознакою раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та (або) іноземного походження, віку, вагітності, інвалідності, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку.
- 48. Визначення терміну «дискримінація».** Бюро зазначає, що, хоча термін «дискримінація» часто зустрічається у тексті Проекту, повністю він ніде не визначений, тому що фрази «пряме або непряме обмеження прав працівників» недостатньо для вичерпного визначення поняття дискримінації у галузі праці та занять. Бюро нагадує, що, на погляд Комітету експертів, «чіткі та всеосяжні визначення того, що становить дискримінацію в галузі праці та занять, мають важливе значення для визначення тих багатьох проявів, форми яких вона може набувати, і для реагування на них»<sup>6</sup>. Отже, Бюро настійно рекомендує включити до Проекту вичерпне визначення терміну «дискримінація у сфері трудових відносин», яке відповідатиме статті 1(1)(а) Конвенції 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять ([№ 111](#)), якою передбачено, що дискримінація охоплює будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за низкою ознак і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять.
- 49. Пряма та непряма дискримінація.** Бюро рекомендує також, щоб у Проекті були визначені поняття прямої та непрямой дискримінації відповідно до визначення, наданого Комітетом

<sup>5</sup> [Прямий запит](#) (КЕЗКР) – ухвалений у 2023 р., опублікований на 112 сесії МКП (2024 р.). Україна: Конвенція 1946 р. про медичний огляд підлітків у промисловості (№ 77), Конвенція 1946 р. про медичний огляд підлітків на непромислових роботах (№ 78) (ратифіковані у 1956 р.).

<sup>6</sup> Giving Globalization a Human Face, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization [Глобалізація з людським обличчям. Загальний огляд основних конвенцій про права у сфері праці у світлі Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації, 2008 р., п. 743].

експертів: а) пряма дискримінація має місце, якщо менш сприятливе ставлення прямо чи непрямо ґрунтується на одній чи кількох заборонених ознаках. Це, зокрема, сексуальні домагання та інші форми домагань; б) непряма дискримінація має місце, коли нейтральні, на перший погляд, ситуації, норми чи практика призводять до нерівного ставлення до осіб із певними характеристиками. Вона стається, коли одна й та сама умова або один і той самий характер поведження чи критерій застосовується до всіх, але призводить до несумірно сильного впливу на певних осіб на основі таких характеристик, як раса, колір шкіри, стать або віросповідання, при цьому не будучи тісно пов'язаною з вимогами, властивими певному виду робіт<sup>7</sup>.

- 50. Аспекти трудових відносин, у яких заборонена дискримінація.** Для більшої ясності та узгодженості з міжнародними нормами Бюро рекомендує переглянути пункт 3 частини першої статті 2 Проекту, додавши після слів «заборона дискримінації у сфері праці» нижченаведену фразу згідно зі статтею 1(3) Конвенції № 111: «зокрема у доступі до професійного навчання, доступі до праці та різних занять, а також в оплаті та умовах праці».
- 51. Ознаки дискримінації: підозра чи наявність захворювання на ВІЛ/СНІД.** Бюро зазначає, що у Проекті в переліку заборонених ознак дискримінації (частина перша статті 5) відсутній ВІЛ/СНІД-статус, тоді як у чинному Кодексі законів про працю України ця ознака наявна (стаття 2<sup>1</sup>). Зауважуючи, що виключення цієї ознаки ослаблює правовий захист, наданий особам, які живуть із ВІЛ/СНІД, і навіть може сприйматися як заохочення дискримінації щодо цих осіб у галузі праці та занять, Бюро настійно рекомендує додати до переліку заборонених ознак у частині першій статті 5 Проекту ознаку «підозра чи наявність захворювання на ВІЛ/СНІД». Нагадуючи, що Комітет експертів запропонував Урядові України прямо заборонити тестування на ВІЛ у цілях недопущення до роботи за наймом чи іншої роботи<sup>8</sup>, Бюро рекомендує також переглянути статтю 33 Проекту, якою передбачено, що для укладення трудового договору можуть бути потрібні документи про стан здоров'я, додавши до неї фразу «Забороняється вимагати проходження тестування на ВІЛ у цілях недопущення до роботи за наймом чи іншої роботи».
- 52. Ознаки дискримінації: стать, сімейний/цивільний стан, сімейні обов'язки та сімейні обставини.** Бюро вітає включення до частини першої статті 5 Проекту згадки про принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також додання до переліку заборонених ознак вагітність, яка у статті 2<sup>1</sup> чинного Кодексу законів про працю України відсутня. Воно відзначає, однак, що сімейний стан, згаданий у чинному КЗпП, у Проекті відсутній. І у чинному КЗпП, і у Проекті передбачена ознака «сімейні обов'язки». Бюро нагадує, що, за висновком Комітету експертів, «розгляд ознаки «стать» як забороненої ознаки дискримінації вже не обмежується виключно статтю, а охоплює також вагітність і материнство, сімейний/цивільний стан, сімейні обставини та сімейні обов'язки, а також сексуальні домагання як серйозний прояв дискримінації за ознакою статі»<sup>9</sup>. Виходячи з цього, Бюро рекомендує розглянути питання про перегляд частини першої статті 5, зокрема про включення до неї сімейного/цивільного стану, материнства і сімейних обставин як заборонених ознак, що відповідатиме еволюції поняття «дискримінація за ознакою статі» в міжнародному та порівняльному праві.

**Ознаки дискримінації: етнічне походження, іноземне походження і національне походження.** Бюро зазначає, що, як і у чинному КЗпП, у Проекті серед заборонених ознак зазначено «етнічне походження» та «іноземне походження», але немає ознаки

<sup>7</sup> Там же, пп. 744-5.

<sup>8</sup> Прямий запит (КЕЗКР) – ухвалений у 2018 р., опублікований на 108 сесії МКП (2019 р.).

<sup>9</sup> [Achieving Gender Equality at Work](#), General Survey on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), the Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111), the Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981 (No. 165) and the Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191), 2023, para. 76. *Досягнення гендерної рівності у сфері праці, Загальний огляд із Конвенції 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять (№111), Конвенції 1981 р. про трудящих із сімейними обов'язками (№156), Конвенції 2000 р. про охорону материнства (№183), Рекомендації 1958 р. щодо дискримінації в галузі праці та занять (№111), Рекомендації 1981 р. щодо трудящих із сімейними обов'язками (№165) та Рекомендації 2000 р. щодо охорони материнства (№ 191), 2023 р., п. 76].*

«національне походження», яка передбачена статтею 1(1)(а) Конвенції № 111. Зазначаючи, що термін «національне походження» має ширшу сферу дії, ніж «іноземне походження», а також нагадуючи, що Комітет експертів вважає, що «у разі ухвалення законоположень про введення в дію принципу даної конвенції вони повинні включати принаймні всі ті ознаки дискримінації, які зазначені у статті 1(1)(а) Конвенції»<sup>10</sup>, і конкретно рекомендував включити до українського законодавства пряме посилення на цю ознаку<sup>11</sup>, Бюро рекомендує переглянути частину першу статті 5 Проекту, додавши до переліку заборонених ознак «національне походження».

- 53. Обов'язок доказування.** Останнім реченням частини п'ятої статті 5 Проекту передбачено, що особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації або мобінгу, та мають право звернутися із скаргою, зобов'язані навести факти наявності дискримінації або мобінгу, а частиною шостою цієї статті встановлено, що обов'язок доказування відсутності цих фактів покладається на роботодавця. Бюро зазначає, що ці положення в їхній нинішній редакції просто виражають загальний принцип цивільного судочинства, згідно з яким обов'язок доказування покладається на скаржника, й нагадує, що у випадках дискримінації обов'язок доказування може бути значною перешкодою доступі постраждалих до засобів правового захисту, особливо тому, що багато інформації, потрібної у справах, пов'язаних із рівністю та недискримінацією, перебуває в руках роботодавця. У своєму Загальному огляді за 2012 рік Комітет експертів вітав досягнутий у низці країн прогрес у внесенні до законодавства змін, спрямованих на перенесення обов'язку доказування у справах про дискримінацію та рівне винагородження на роботодавця, як правило за умови, що скаржник надав очевидні чи правдоподібні докази порушення. Комітет експертів вважає, що це – корисний засіб виправлення ситуації, яка в іншому разі могла б призвести до нерівності, та вказує, що такі положення ухвалені у кількох країнах на основі вимоги про перенесення обов'язку доказування у справах про дискримінацію, встановленої у європейських директивах<sup>12</sup>. Отже, Бюро рекомендує виключити останнє речення частини п'ятої статті 5 і переглянути частину шосту цієї статті так, щоб вона передбачала, що у разі надання скаржником очевидних чи правдоподібних доказів дискримінації обов'язок доказування переноситься на роботодавця.
- 54. Рівне винагородження працюючих жінок і чоловіків за працю рівної цінності.** Пунктом 4 частини другої статті 2 Проекту передбачено, що «забезпечення права чоловіків та жінок на рівну оплату за працю рівної цінності» є одним з основних правових принципів регулювання трудових відносин, а частиною першою статті 5 – що «забороняється будь-яка дискримінація у сфері трудових відносин, зокрема порушення принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та рівної оплати праці за роботу рівної цінності...». Бюро вітає включення до Проекту принципу рівного винагородження за працю рівної цінності, якого в чинному Кодексі законів про працю України немає. Це включення є відповіддю на давні коментарі Комітету експертів, де Уряд просили повною мірою відобразити цей принцип у законодавстві<sup>13</sup>.
- 55.** Частиною сьомою статті 138 Проекту передбачено таке: «Чоловікам і жінкам за аналогічну працю або працю рівної цінності виплачується однакова заробітна плата. Аналогічна праця означає виконання роботи, яка за об'єктивними критеріями однакова або схожа на роботи настільки, що обидва працівники можуть бути змінені місцями без великих витрат роботодавця. Праця рівної цінності означає, що вона за об'єктивними критеріями потребує однакової кваліфікації і є не менш значуща для роботодавця, ніж інша порівнювана робота.
- 56.** Що стосується «праці рівної цінності», Бюро нагадує, що, за висновком Комітету експертів,

<sup>10</sup> Giving Globalization a Human Face, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, п. 853.

<sup>11</sup> [Прямий запит](#) (КЕЗКР) – ухвалений у 2021 р., опублікований на 110 сесії МКП (2022 р.), Конвенція 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) – Україна (ратифікована у 1961 р.).

<sup>12</sup> Там же, п. 885

<sup>13</sup> Зауваження (КЕЗКР) – ухвалено у 2021 р., опубліковано на 110 сесії МКП (2022), Конвенція 1951 р. про рівне винагородження (№ 100) – Україна (ратифіковане у 1956 р.).

стаття 3 Конвенції № 100 «передбачає використання відповідних методів об'єктивної оцінки роботи з метою визначення цінності, де порівнюються такі фактори, як навички, обсяг докладених зусиль, обов'язки та умови праці. Порівняння відносної цінності робіт у професіях, які можуть вимагати різних видів навичок, обов'язків або умов праці, але які, тим не менш, у цілому мають рівну цінність, є вкрай необхідним для викорінення дискримінації в оплаті праці, яка виникає через невизнання цінності роботи, виконуваної жінками та чоловіками, без гендерної упередженості»<sup>14</sup>. У світлі цих міркувань наведено у частині сьомій статті 138 визначення праці рівної цінності, де в якості фактора порівняння згадується тільки «кваліфікація», видається надто обмежувальним. Крім того, використання терміну «заробітна плата» замість терміну «винагородження» також має обмежувальний характер і суперечить статті 2(1) Конвенції № 100. Отже, Бюро рекомендує переглянути частину сьому статті 138 таким чином:

- a) визнати всю повноту поняття «праця рівної цінності», для чого передбачити необхідність об'єктивної оцінки робіт для визначення їхньої цінності, додавши такі фактори порівняння, як навички, обсяг докладених зусиль, обов'язки та умови праці, та виключивши згадку про значущість праці для роботодавця, яка означає, що порівняння цінності робіт обмежується тільки роботами на одному підприємстві з точки зору роботодавця;
- b) замінити термін «заробітна плата» терміном «винагородження».

**57. Заборона мобінгу/цькування (домагань).** [У Проекті – «цькування», але оскільки для перекладу цього терміну використано слово *harassment*, одне зі значень якого – «домагання», у рекомендаціях ідеться саме про домагання – прим. перекл.] Бюро зазначає, що стаття 5 Проекту містить також визначення й заборону мобінгу/цькування та засоби правового захисту постраждалих від нього. Бюро нагадує, що пряма дискримінація – менш сприятливе ставлення за однією чи кількома забороненими ознаками – включає сексуальні домагання та інші форми домагань<sup>15</sup>, і що в рамках Конвенції № 111 питання домагань на основі дискримінації були розглянуті Комітетом експертів, особливо стосовно сексуальних домагань, цькування за ознакою статі та расових утисків<sup>16</sup>. Бюро нагадує також про ухвалення Міжнародною конференцією праці у 2019 році Конвенції про насильство та домагання (№. 190) і рекомендації, що її супроводжує (№ 206).

Ці нові акти є взаємодоповняльними з Конвенцією № 111 і Рекомендацією № 111, однак вони утворюють «загальну основу для відповідного реагування на випадки насильства й домагань у сфері праці, включно з гендерно зумовленими та іншими формами оснований на дискримінації насильства й домагань». Отже, Бюро пропонує передбачити в рамках поточної законодавчої реформи в Україні більш усеосяжне регулювання явища домагань і насильства у сфері праці відповідно до останніх подій у царині міжнародної нормотворчої діяльності та порівняльного права<sup>17</sup>. Виходячи з цього, Бюро рекомендує розглянути питання про створення у Проекті окремого положення/глави стосовно заборони й регулювання мобінгу/цькування (домагань), а також включити до нього вичерпні визначення форм домагань і насильства згідно з Конвенцією № 190.

**58. Сексуальні домагання.** Бюро зазначає, що у частині третій статті 5 Проекту, де йдеться про мобінг/цькування, взагалі нічого не говориться про сексуальні або гендерно зумовлені

<sup>14</sup> Giving Globalization a Human Face, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, п. 675.

<sup>15</sup> Там же, п. 744.

<sup>16</sup> Achieving Gender Equality at Work, General Survey on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), the Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111), the Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981 (No. 165) and the Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191), 2023, п. 64.

<sup>17</sup> Див., наприклад, Трудовий кодекс Франції, статті L1153-1 і L-1153-6. Див. також ILO, *Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work*, Report V(1), International Labour Conference, 107th Session, 2018 (Law and practice report on Convention No. 190), paras. 215-222 [МОП, *Припинення насильства та домагань щодо жінок і чоловіків у світі праці*, Доповідь V(1), Міжнародна конференція праці, 107 сесія, 2018 р. (Доповідь із питань законодавства і практики стосовно Конвенції № 190), пп. 215-222].

домагання. Бюро нагадує, що Комітет експертів постійно висловлював свою думку про те, що сексуальні домагання, як серйозний прояв сексуальної дискримінації та порушення прав людини, необхідно розглядати у контексті Конвенції № 111<sup>18</sup>. Комітет також незмінно наголошував, що без чіткого визначення поняття сексуальних домагань у галузі праці та занять залишаються сумніви щодо того, чи ефективно дане законодавство реагує на всі їхні форми й наслідки<sup>19</sup>. Отже, Бюро рекомендує переглянути Проект на предмет прямого включення заборони сексуальних домагань до положення/глави про насильство та домагання у сфері праці. Бюро також настійно рекомендує додати до Проекту всеосяжне визначення терміну «сексуальні домагання», яке містило б два елементи, визначені Комітетом експертів<sup>20</sup>:

- a) сексуальні домагання за принципом «послуга за послугу», які включають будь-яку форму фізичної, вербальної або невербальної поведінки сексуального характеру чи іншої поведінки на основі статевої приналежності, яка порушує гідність особи, на яку вона спрямована, та є небажаною, недоречною та образливою для неї, причому відхилення або прийняття такої поведінки використовується, прямо чи непрямо, як підстава для ухвалення рішення, яке впливає на роботу вищезгаданої особи (наприклад, вимагання сексуальних послуг для себе чи третьої особи від особи, яка претендує на роботу, в обмін на її призначення на посаду);
- b) сексуальні домагання зі створенням ворожого робочого середовища, які включають поведінку, що створює для об'єкта домагань застрашливе, вороже або принизливе робоче середовище (наприклад, демонстрація порнографічних матеріалів на робочому місці, жарти чи зауваження сексуального характеру та ін.).

**59. Припинення трудових відносин у результаті домагань.** Нарешті, Бюро вітає передбачену частиною десятою статті 70 Проекту заборону застосування мобінгу, цькування, насильства та погроз для примушування працівника до розірвання трудового договору з його ініціативи проти його волі, а також положення про те, що такі дії є грубим порушенням трудового законодавства. Бюро рекомендує забезпечити створення відповідних механізмів, таких як перенесення обов'язку доказування, для забезпечення реалізації цього положення на практиці.

**60. Спеціальні заходи захисту. Обмеження використання праці жінок.** Бюро зазначає, що стаття 99 Проекту забороняє залучення до роботи у нічний час вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину, а стаття 212 Проекту обмежує використання праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили, та жінок, які вигодовують дитину на роботах, які вважаються небезпечними для їхнього здоров'я або здоров'я їхньої дитини згідно з визначенням відповідного органу державної влади у сфері охорони здоров'я. Бюро нагадує у цьому відношенні, що принцип гендерної рівності приписує, що захисні заходи не повинні неумисно виключати жінок із певних професій на підставі упереджень чи стереотипів щодо їхніх ролей, можливостей або того, що вважається «властивим» їхній природі. Хоча законодавство повинне забороняти роботу, яка спричиняє ризики для здоров'я всіх працівників, загальна заборона залучення вагітних жінок до роботи у нічний час може не бути оптимальним підходом. Захисні заходи будуть ефективнішими, якщо вони ґрунтуватимуться на об'єктивних оцінках конкретних професійних ризиків і рівною мірою застосовуватимуться до всіх працівників, зайнятих у схожих умовах<sup>21</sup>. Отже, Бюро рекомендує переглянути статті 99 і 202 Проекту, виключити норму про повну заборону

<sup>18</sup> Giving Globalization a Human Face, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, п. 789.

<sup>19</sup> Achieving Gender Equality at Work, General Survey on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), the Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111), the Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981 (No. 165) and the Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191), 2023, п. 111

<sup>20</sup> Там же, п. 112.

<sup>21</sup> Пункт 6(4) Рекомендації 2000 р. щодо охорони материнства ([№ 191](#)) говорить: «Вагітна жінка або мати-годувальниця не повинна бути зобов'язана виконувати роботу в нічний час, якщо відповідно до медичної довідки така робота несумісна з вагітністю або годуванням немовляти».

залучення вагітних жінок і матерів-годувальниць до роботи у нічний час і забезпечити, щоб захисні заходи ґрунтувалися на об'єктивному оцінюванні конкретних ризиків.

- 61. Працівники з сімейними обов'язками.** Бюро рекомендує переглянути статтю 128 Проекту, зокрема передбачити надання оплачуваної відпустки особам, які доглядають утриманців будь-якого віку з інвалідністю або з серйозними порушеннями здоров'я з інвалідністю, забезпечивши, щоб вони отримували достатню підтримку. Бюро рекомендує також переглянути статтю 130 Проекту, передбачивши розширені можливості щодо неоплачуваних відпусток для працівників із терміновими сімейними обов'язками, наприклад у випадках хвороби утриманців або непередбачених подій за їхньою участю, без обмеження тривалості цієї відпустки фіксованим річним максимумом.

## Індивідуальні трудові відносини та трудовий договір

- 62.** Бюро нагадує, що пунктом 11 Рекомендації 2006 року щодо трудових відносин (№198) передбачено, що «з метою сприяння визначенню факту існування трудових відносин члени Організації повинні в рамках своєї національної політики, про яку йдеться у цій Рекомендації, розглянути можливість... установа правової презумпції існування трудових відносин у тому випадку, коли визначена наявність однієї чи декількох відповідних ознак». Пункт 13 цієї Рекомендації говорить: «Члени Організації повинні розглянути можливість визначення у своїх законах і нормативних актах або іншими засобами конкретних ознак існування трудових відносин. Такі ознаки можуть включати: а) той факт, що робота виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони; передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується винятково або головним чином в інтересах іншої особи...».
- 63.** Бюро зазначає, що статтею 29 Проекту, яка називається «Ознаки трудових відносин», передбачено, що «договірні відносини незалежно від їх назви та виду визнаються трудовими», якщо наявні три або більше з восьми перелічених ознак. Бюро зазначає, що в нинішній редакції цього положення ознаки, перелічені у статті 29, є особливостями, за допомогою яких можна характеризувати приховані договірні відносини як трудовий договір. Отже, для того, щоб можна було застосовувати статтю 29, потрібне існування договірних відносин - незалежно від того, як вони неправильно названі або неправильно охарактеризовані - між зацікавленими сторонами (працівником і роботодавцем). Нагадуючи, що згідно з пунктом 9 Рекомендації № 198 існування трудових відносин повинне в першу чергу визначатися на основі фактів, що підтверджують виконання роботи й виплату винагороди працівникові, «незважаючи на те, як ці відносини характеризуються у будь-якій домовленості про протилежне, що має договірний або інший характер, яка могла бути укладена між сторонами», Бюро настійно рекомендує встановити у Проекті «правову презумпцію», згадану в пункті 11 Рекомендації № 198, виключивши ввідний абзац статті 29 і замінивши його таким текстом: «Трудові відносини існують, якщо наявні щонайменше три з нижчезазначених елементів:».

## Нестандартні форми зайнятості

### Робота на вимогу

- 64.** Бюро зазначає, що стаття 48 Проекту регулює «трудовий договір з нефіксованим робочим часом» як один із видів трудових договорів. Це положення, яким внесено кілька змін порівняно зі статтею 21<sup>1</sup> чинного Кодексу законів про працю України – ухваленою у 2022 році, – визначає форму роботи «на вимогу», за якої мінімальна тривалість робочого часу на місяць становить 32 години. Робота на вимогу не регулюється безпосередньо нормами МОП, однак актуальним для неї є пункт 12 Рекомендації 1994 року щодо роботи на умовах неповного робочого часу (№ 182). Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, що детально регулює цю форму зайнятості, є надзвичайно актуальною для питань, охоплених статтею 48 Проекту. У 2021 році Проект ЄС-МОП «На шляху до безпечної,



здорової та задекларованої праці в Україні» розробив технічні рекомендації<sup>22</sup> до проекту тексту правового положення, яке пізніше стало статтею 21<sup>1</sup> чинного Кодексу законів про працю України, й деякі з вищезгаданих рекомендацій залишаються актуальними для статті 48 Проекту. Вони адаптовані та використані у цій записці.

65. Бюро нагадує, що «робота на вимогу стає дедалі більш поширеною формою зайнятості на умовах неповного робочого часу, за якої організація робочого часу передбачає дуже мінливу та непередбачувану його тривалість. Працівники, зайняті за цією формою, зазвичай отримують повідомлення про графік своєї роботи за дуже короткий час до її початку, стикаються зі значними коливаннями кількості робочих годин і дуже слабо впливають на розклад своєї роботи (якщо взагалі впливають). Така система дедалі більше поширюється, особливо в промислово розвинених країнах, дозволяючи роботодавцям швидко адаптуватися до змін у потребах їхнього бізнесу»<sup>23</sup>.
66. Робота на вимогу може спричинити проблеми в плані рівності та гідної праці. Як наголошено у Висновках за результатами засідання експертів МОП із нестандартних форм зайнятості (2015 рік), працівники у нестандартних формах зайнятості, зокрема працівники «на вимогу», можуть стикатися з перешкодами у спробах колективного усунення дефіциту гідної праці. Ці працівники частіше за інших працівників не можуть здійснювати свої основні права, зокрема право на свободу асоціації та на ведення колективних переговорів із відповідним роботодавцем (відповідними роботодавцями). Отже, вони «ризикують стикнутися з дефіцитом гідної праці в одному чи кількох із нижчезазначених аспектів праці: 1) доступ до зайнятості та можливість переходу до гідної праці на ринку робочої сили; 2) диференціація заробітної плати; 3) доступ до соціального забезпечення; 4) умови праці; 5) професійна підготовка і кар'єрне зростання; 6) безпека та здоров'я працівників на роботі; 7) свобода асоціації та ведення колективних переговорів. Якщо ці прояви дефіциту гідної праці залишати без уваги, вони можуть сприяти посиленню незахищеності й загостренню нерівності»<sup>24</sup>. У вищезгаданих висновках експерти рекомендують забезпечити, щоб «нестандартні форми зайнятості відповідали законним потребам працівників та роботодавців і щоб вони не використовувалися для порушення трудових прав і принципів гідної праці, зокрема свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів, недопущення дискримінації й забезпечення гарантованої зайнятості. Належний захист досягається шляхом впровадження відповідної нормативної бази, її дотримання, неухильного забезпечення додержання закону і ведення ефективного соціального діалогу»<sup>25</sup>.
67. Бюро зазначає, що та форма роботи, яку регулює стаття 48 Проекту, у документах МОП зазвичай іменується «роботою на вимогу». У вищезгаданих рекомендаціях МОП-ЄС, опублікованих у 2021 році, рекомендовано замінити термін «з нефіксованим робочим часом» у заголовку та тексті цього положення терміном «зі змінним графіком роботи», щоб забезпечити узгодженість із Директивою 2019/1152<sup>26</sup>. Бюро рекомендує замінити у заголовку й тексті статті 48 термін «трудовий договір з нефіксованим робочим часом» терміном «трудовий договір зі змінним графіком роботи». Крім цього, Бюро рекомендує додати на початку статті 48 абзац із визначеннями таких термінів:
- а) графік роботи – графік, яким визначено години та дні, в які починається і закінчується виконання роботи;

<sup>22</sup> Проект ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні», див. [IV](#), с. 8. Див. також веб-сайт цього проекту [IV](#)

<sup>23</sup> Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape, General Survey, International Labour Conference, 109th Session, 2020, para. 290 [Сприяння зайнятості та гідній праці у мінливому контексті, Загальний огляд, Міжнародна конференція праці, 109 сесія, 2020 р., п. 290].

<sup>24</sup> Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment of 16 to 19 February 2015, Governing Body 323rd Session, Geneva, 12–27 March 2015 (GB.323/POL/3), p. 51, para.6. [Висновки за результатами засідання експертів МОП із нестандартних форм зайнятості, 16-19 лютого 2015 р., 323 сесія Адміністративної ради, Женева, 12-27 березня 2015 р., с. 51, п. 6]. Див. [IV](#).

<sup>25</sup> Там же, с. 50, п. 3.

<sup>26</sup> Проект ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні», див. [IV](#), с. 8.

- b) базові години та дні – інтервали часу в зазначені дні, у які на вимогу роботодавця може виконуватися робота.
68. Бюро зазначає, що визначення терміну «трудовий договір з нефіксованим робочим часом», наведене у частині першій статті 48, не відображає вимоги про забезпечення прозорих і передбачуваних умов праці, встановлені у Директиві 2019/1152, зокрема у фразі «умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи», оскільки згідно з цією Директивою роботодавець зобов'язаний інформувати працівників про базові години та дні, у які від працівника можуть вимагати працювати, і про мінімальний строк повідомлення про початок виконання роботи, на який працівник має право, та, де доречно, строк повідомлення про скасування робочого завдання. Отже, Бюро рекомендує розглянути питання про заміну визначення, наведеного у частині першій статті 48, таким визначенням: «Трудовий договір зі змінним графіком роботи – це особливий вид трудового договору, за яким роботодавець має можливість викликати працівника на роботу, якщо і коли це потрібно, згідно з умовами трудового договору та положеннями застосовної колективної угоди й цього Кодексу».
69. Бюро рекомендує переглянути частину другу статті 48, замінивши її нижченаведеним текстом, із метою кращого її узгодження з вимогами та формулюваннями [Директиви \(ЄС\) 2019/1152](#): «Роботодавець погоджує з працівником базові години та дні, у які від працівника можуть вимагати працювати, мінімальний строк повідомлення про початок виконання роботи, на який працівник має право, та, де доречно, строк повідомлення про скасування робочого завдання, а також кількість гарантованих оплачуваних годин і винагороду за роботу, виконану на додаток до цих гарантованих годин. При цьому повинні бути дотримані вимоги законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку».
70. Що стосується змісту трудового договору зі змінним графіком роботи, Бюро зазначає, що у частині четвертій статті 48 наведено обов'язкові елементи, характерні для даного виду договору, на додаток до обов'язкових термін, наведених у частинах третій та шостій статті 38 Проекту. Бюро рекомендує додати посилання на інші обов'язкові елементи договорів і переглянути вищезгаданий текст, замінивши його нижченаведеним текстом, із метою забезпечення узгодженості зі статтею 4 [Директиви \(ЄС\) 2019/1152](#):
- «На додаток до обов'язкових елементів трудового договору, передбачених у частинах третій та шостій статті 38, трудовий договір зі змінним графіком роботи повинен містити інформацію про:
- a) тривалість оплачуваної відпустки, на яку має право працівник;
  - b) мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, на який він має право, і строк її скасування;
  - c) максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або відмовитися від неї без несприятливих наслідків;
  - d) базові години та дні, в які від працівника можуть вимагати працювати;
  - e) право на навчання, яке надає роботодавець;
  - f) колективні угоди, що визначають умови праці працівника, або, у випадку колективних угод, укладених без залучення підприємства спеціальними спільними органами чи установами, назви таких органів чи установ, у яких були укладені ці угоди;
  - g) якщо це є обов'язком роботодавця – ідентифікаційні дані установ соціального забезпечення, які отримують соціальні внески, обумовлені трудовими відносинами, та визначення захисту з соціального забезпечення, надаваного роботодавцем;
  - h) ризики для безпеки та здоров'я й захисні та запобіжні заходи й дії стосовно як підприємства і (або) організації в цілому, так і роботи працівника зокрема.
71. Бюро зазначає, що статтею 48 Проекту не врегульовано ситуацію, в якій роботодавець скасовує робоче завдання, раніше погоджене з працівником. Через це не зрозуміло, чи має

роботодавець право скасувати погоджене завдання або ні. Ураховуючи, що на практиці таке цілком імовірно, Бюро рекомендує додати до статті 48 нижченаведене положення, щоб узгодити статтю 48 зі статтею 10(3) [Директиви](#) (ЄС) 2019/1152:

«Якщо роботодавець скасовує робоче завдання, раніше погоджене з працівником, після закінчення строку скасування, встановленого трудовим договором зі змінним графіком роботи, працівник має право на компенсацію, передбачену трудовим договором, розмір якої в будь-якому разі не повинен бути менше винагороди за виконання цієї роботи».

72. Бюро зазначає, що частина дев'ята статті 48 забороняє застосовувати умови про ексклюзивність у трудових договорах з нефіксованим робочим часом і передбачає, що виконання такої роботи «не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників». Бюро вітає включення до Проекту цих гарантій, які наявні також у чинному КЗпП.
73. Що стосується переходу до більш передбачуваної та стабільної форми зайнятості, Бюро зазначає, що частина десята статті 48 Проекту, як і чинний КЗпП, передбачає, що «працівник, який відпрацював на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом понад 12 місяців, має право звертатися до роботодавця з вимогою укладення строкового або безстрокового трудового договору на умовах загальноновстановленого у роботодавця графіка роботи з відповідною оплатою праці». Бюро рекомендує переглянути це положення, замінивши 12 місяців на 6 місяців відповідно до статті 12(1) [Директиви](#) (ЄС) 2019/1152.
74. Бюро зазначає, що у Проекті відсутнє положення чинного КЗпП, як говорить: «Відмова працівника від виконання роботи у базові дні та години є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності». Воно зазначає також, що у Проекті не відтворено те положення статті 21<sup>1</sup> чинного КЗпП, яким передбачено, що у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення. Бюро вітає ці зміни й зазначає, друга з них відповідає технічним рекомендаціям проекту ЄС-МОП 2021 року<sup>27</sup>.
75. Нарешті, Бюро зазначає, що статтею 13 [Директиви](#) (ЄС) 2019/1152 передбачено обов'язкове навчання всіх працівників, зокрема й тих, які зайняті за змінними графіками роботи. Щоб забезпечити узгодженість із цим положенням, Бюро рекомендує додати до статті 48 нову частину такого змісту: «Працівники, які працюють за трудовим договором зі змінним графіком роботи, мають право на навчання для виконання своєї роботи, яке забезпечується роботодавцем безкоштовно, зараховується як час роботи та, де можливо, проводиться у робочі години».

## Домашня праця

76. **Соціальне страхування домашніх працівників.** У частині шостій статті 50 Проекту зазначено, що загальнообов'язкове державне соціальне страхування домашніх працівників здійснюється «на засадах добровільності». У цьому відношенні Бюро нагадує, що згідно з МТН доступ до соціального забезпечення становить одне з основних прав усіх працівників<sup>28</sup>. Важливість охоплення домашніх працівників обов'язковим соціальним страхуванням демонструється у прикладах передової порівняльної практики<sup>29</sup> і відзначається у статті 14(1) Конвенції 2011 року про гідну працю домашніх працівників ([№ 189](#)), не ратифікованої Україною, де встановлено, що домашні працівники повинні користуватися умовами, не

<sup>27</sup> Проект ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні», див. [IV](#), с. 8.

<sup>28</sup> Див. Конвенцію 2011 р. про гідну працю домашніх працівників (№ 189) і Рекомендацію 2011 р. про гідну працю домашніх працівників (№ 201), а також Рекомендацію 2012 р. про мінімальні норми соціального забезпечення (№ 202).

<sup>29</sup> Див. ILO [SOCIAL PROTECTION POLICY PAPERS, Paper 16, Social protection for domestic workers: Key policy trends and statistics](#) [МОП, Стратегічні доповіді з питань соціального захисту, доповідь 16, Соціальний захист домашніх працівників: ключові політичні тенденції та статистика], 2016 р., де у Додатку наведено таблицю з переліком країн, у яких передбачено «загальнообов'язкове соціальне страхування» «домашніх працівників». Це: Аргентина, Австрія, Бельгія, Болівія, Бразилія, Болгарія, Кабо-Верде, Канада, Чилі, Колумбія, Коста-Ріка, Куба, Чехія, Данія, Еквадор, Фінляндія, Франція, Габон, Греція, Угорщина, Індонезія, Ірландія, Ізраїль, Італія, Кенія, Латвія, Литва, Люксембург, Малі, Мавританія, Нідерланди, Нова Зеландія, Нікарагуа, Перу, Філіппіни, Польща, Португалія, Уругвай, В'єтнам і Замбія.

менш сприятливими, ніж ті, що існують для інших працівників у цілому, з точки зору захисту системами соціального забезпечення, зокрема щодо охорони материнства. У цьому відношенні Бюро знов підкреслює, що, як показав міжнародний досвід, «добровільне» охоплення страхуванням є неефективним, тоді як «обов'язкова» реєстрація у системі соціального страхування є дуже корисною та ефективною для такої групи, як домашні працівники<sup>30</sup>. Бюро рекомендує розглянути питання про перегляд частини шостої статті 50 Проекту, щоб забезпечити поширення обов'язкового соціального страхування на домашніх працівників згідно з усталеною передовою порівняльною практикою й міжнародними трудовими нормами, зокрема статтею 14(1) Конвенції № 189.

- 77. Щотижневий відпочинок.** Бюро зазначає, що у Проекті (частина перша статті 106) встановлено, що на домашніх працівників поширюються положення щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку, передбачені цим Кодексом. Це відповідає статті 10 Конвенції № 189. Проте, у частині другій статті 106 указано, що, якщо у зв'язку із специфікою домашньої праці не може бути додержана ця встановлена тривалість, допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу, з тим, щоб тривалість робочого часу за місячний обліковий період не перевищувала встановлені законодавством межі. Бюро нагадує, що у статті 10 Конвенції № 189 поряд із нормою про рівне поводження вимагається, щоб домашнім працівникам був гарантований щотижневий відпочинок тривалістю не менше 24 годин поспіль. Крім цього, як показує передова порівняльна практика, у деяких країнах, наприклад у Чилі, домашні працівники з проживанням за місцем роботи мають 12 годин щоденного відпочинку, дев'ять з яких повинні йти поспіль<sup>31</sup>, а також два вихідні – суботу й неділю<sup>32</sup>. Бюро рекомендує розглянути питання про перегляд статті 106 Проекту, забезпечивши, щоб, незалежно від специфіки домашньої праці, домашнім працівникам гарантувався щотижневий відпочинок тривалістю не менше 24 годин поспіль, що відповідатиме передовій порівняльній практиці та МТН, зокрема статті 10(2) Конвенції № 189, ще не ратифікованої Україною.
- 78. Припинення трудового договору з домашніми працівниками.** Частиною четвертою статті 93 Проекту встановлено, що трудовий договір із домашнім працівником вважається розірваним з наступного робочого дня після отримання поштового повідомлення про розірвання. Проте, це суперечить частині другій цієї ж статті, яка вимагає, щоб працівник був повідомлений не менше ніж за 14 днів, якщо інше не передбачено трудовим договором. У цьому відношенні Бюро нагадує, що, згідно зі статтею 11 Конвенції [№ 158](#), ратифікованої Україною, працівник, з яким намічено припинити трудові відносини, має право бути попередженим про це за розумний строк або має право на грошову компенсацію замість цього, якщо він не вчинив серйозної провини. Бюро рекомендує розглянути питання про вилучення частини четвертої статті 93 з Проекту або її перегляд, з тим, щоб, згідно з настановами, наведеними у статті 11 Конвенції № 158, ратифікованої Україною, домашній працівник не міг бути звільнений без попереднього попередження, направлено поштою або іншими засобами, якщо він не вчинив серйозної провини, тобто такої провини, у зв'язку з якою було б недоцільно вимагати від роботодавця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження.

## Призупинення та припинення трудового договору

- 79.** Бюро зазначає, що глава 4 Книги другої Проекту – статті 62-66 – регулює призупинення трудового договору, а глава 5 цієї ж книги – статті 67-93 – регулює його припинення.
- 80. Призупинення трудового договору/відсторонення від роботи.** Бюро зазначає, що Проект містить значно змінені й розширені положення, що регулюють призупинення трудового договору, порівняно з чинним КЗпП, який містить тільки одну коротку статтю

<sup>30</sup> Там же, с. 13-14.

<sup>31</sup> Див. статтю 149(е) [Трудового кодексу Чилі](#).

<sup>32</sup> Там же, стаття 150. Див. також публікацію [The right to rest for domestic workers – Setting a floor By Martine Humblet and Lisa Hult, INWORK, ILO](#) [Право домашніх працівників на відпочинок. Установлення мінімального рівня. Мартіна Хумблет і Ліза Халт]с. 2.

«Відсторонення від роботи» (стаття 46). Чинний КЗпП регулює тільки випадки відсторонення/звільнення за винні діяння, тоді як у Проекті передбачено додатково призупинення трудового договору в випадках, де через певні обставини або колізію обов'язків роботодавець, працівник або обидва вони не можуть надавати або виконувати роботу.

- 81.** Бюро зазначає, що на відміну від чинного КЗпП у Проекті чітко розрізняється призупинення та припинення, а саме в другому реченні частини першої статті 62 зазначено, що «призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин». Бюро зауважує, однак, що деякі проступки, зазначені як підстави для призупинення, в інших положеннях кваліфікуються як винні діяння, якими обґрунтовується розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Це, зокрема, поява на роботі у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння (стаття 64 щодо призупинення та пункт 3 частини першої статті 76 щодо припинення), відсутність на роботі без поважної причини (пункт 4 частини другої статті 62 щодо призупинення та пункт 2 частини першої статті 76 щодо припинення) та ухилення від профілактичного щеплення чи періодичного медичного огляду (частина друга статті 65). Як розуміє Бюро, такі випадки стосуються профілактичного відсторонення працівника від роботи на період до дисциплінарного провадження, котре може призвести до розірвання трудового договору або застосування іншої санкції до працівника, який учинив винну дію<sup>33</sup>. Не ясно, чи стосується таких випадків також пункт 2 частини другої статті 62 (застосування до працівника запобіжних заходів). Для того, щоб усунути суперечності та уникнути плутанини, Бюро рекомендує:
- a) переглянути першу частину статті 62, замінивши останнє речення таким текстом: «Після закінчення періоду призупинення дії трудового договору працівник повертається на свою або аналогічну посаду, крім випадків, коли працівником учинені винні діяння, що тягнуть за собою припинення трудового договору роботодавцем, або випадків виникнення обставин нездоланної сили»;
  - b) переглянути пункт 3 частини другої статті 62 і заголовок статті 63 шляхом додання перед словом «відсторонення» слова «профілактичне»;
  - c) якщо «запобіжні заходи» у пункті 2 також стосуються профілактичного відсторонення від роботи, усунути це повторення.
- 82.** Бюро зазначає, що статті Проекту, які стосуються призупинення трудового договору, є довгими та містять повтори, тому їх можна переформулювати, зробивши більш стислими. Наприклад, у пунктах 1 і 7 частини другої статті 62 йдеться відповідно про строк виконання державних або громадських обов'язків та строк проходження військової служби, тому їх можна об'єднати. Далі, у пункті 10 частини другої статті 62 наведено багато прикладів ситуацій, всі з яких можна класифікувати як обставини нездоланної сили. Отже, Бюро рекомендує переглянути текст Проекту, усунувши повтори та скоротивши надто детальні його частини.
- 83.** Бюро звертає увагу також на недоліки перехресних посилань у всьому тексті Проекту стосовно обставин, за яких трудовий договір може бути призупинений, і наслідків призупинення. У частині першій, пункті 9 частини другої та частині четвертій статті 62 містяться нечіткі посилання на інші положення Проекту та інших законів, але поняття «призупинення трудового договору» ніде в інших місцях не згадується. Виглядає так, що концепція призупинення просто переміщена у статті 62-66, але по суті без відображення її у решті тексту Проекту. Наприклад, у пункті 9 частини другої статті 62 зазначено: «в інших випадках тимчасового увільнення працівника від виконання роботи (посадових обов'язків), передбачених законом або колективним договором». Бюро розуміє, що це може означати певні види відпустки, наприклад, відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустку у зв'язку з усиновленням дитини, відпустку у зв'язку з навчанням, творчу відпустку або

<sup>33</sup> Це аналогічно поняттю *mise à pied conservatoire* (відсторонення від роботи як захід захисту), що регулюється [статтями L1332-1 та L1332-3](#) Трудового кодексу Франції.

відпустку без збереження заробітної плати, але зауважує, що у положеннях, які регулюють відпустку (статті 113 і далі), не вказується, що на період відпустки трудовий договір призупиняється. Отже, залишається неясність щодо застосування правил і порядку призупинення до цих видів відпусток.

- 84.** Так само четвертою частиною статті 62 Проекту передбачено, що «за працівником повністю або частково зберігається заробітна плата, якщо це передбачено цим Кодексом, іншими законами, колективним чи трудовим договором». Бюро зазначає стосовно цього посилання, що частиною першою статті 159 Проекту передбачено, що «на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за законодавством України ці обов'язки мають здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади), середньої заробітної плати», знов-таки без будь-якої згадки про призупинення трудового договору. Бюро зазначає, що такі відсутні зв'язки зменшують правову точність і послідовність Проекту в цілому. Отже, Бюро рекомендує переглянути Проект, додавши прямі перехресні посилання між усіма положеннями, що регулюють умови й наслідки різних варіантів призупинення трудового договору, як-от пункт 2 частини першої статті 116 і частина перша статті 159.
- 85. Відсторонення від роботи та звільнення через стан здоров'я працівника.** Бюро зазначає, що частиною третьою статті 65 Проекту передбачено, що, якщо у разі виявлення в результаті медичного огляду невідповідності стану здоров'я працівника виконуваний роботі та якщо продовження роботи створює загрозу поширення інфекційних захворювань або є небезпечним для життя чи здоров'я працівника або інших осіб, працівник має бути відсторонений від роботи до вирішення питання про його переведення на іншу роботу або звільнення. За працівником зберігається середня заробітна плата на весь час відсторонення, але його може бути потім звільнено без попередження. Бюро нагадує, що відповідно до статті 11 Конвенції № 158, ратифікованої Україною, працівник, з яким намічено припинити трудові відносини, має право бути попередженим про це за розумний строк або має право на грошову компенсацію замість цього, якщо він не вчинив серйозної провини. Зауважуючи, що стан здоров'я не становить серйозної провини, Бюро настійно рекомендує переглянути частину третю статті 65 Проекту, виключивши останню частину останнього речення, а саме «без дотримання вимоги про попередження про наступне звільнення».
- 86. Винагородження у період призупинення трудового договору.** Бюро зазначає, що у Проекті не передбачено всебічне регулювання питання оплати праці працівників у період призупинення. Видається, що залежно від підстави призупинення/відсторонення працівник може отримувати повністю або частково винагороду, допомогу по тимчасовій непрацездатності або взагалі нічого не отримувати (частина 4 статті 62, частина друга статті 63). Для певних випадків призупинення трудового договору в Проекті наведено вказівки стосовно винагороди/виплати допомог по тимчасовій непрацездатності, проте інші випадки залишаються неврегульованими. Це, зокрема, призупинення трудового договору в якості запобіжного заходу, на період участі у законному страйку, проходження навчання за направленням роботодавця, військової служби, «в інших випадках тимчасового увільнення працівника від виконання роботи (посадових обов'язків), передбачених законом або колективним договором» (пункт 9 частини другої статті 62), а також у випадках виникнення обставин нездоланної сили (пункт 10 частини другої статті 62). Бюро рекомендує доповнити Проект, указавши, чи отримує працівник винагороду/допомоги у таких випадках призупинення трудового договору.
- 87. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.** Бюро зазначає, що статті 72-84 Проекту регулюють різні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що є одним із питань, охоплених Конвенцією № 158, ратифікованою Україною.
- 88. Розірвання трудового договору з працівниками, які проходять випробування.** Статтею 2(2)(b) Конвенції № 158 передбачено, що працівники, які проходять випробування, можуть бути виключені зі сфери дії Конвенції, за умови, що строк випробування визначений заздалегідь і має розумну тривалість. Бюро зазначає, що статтею 39 Проекту передбачено, що строк випробування, «якщо інше не встановлено законом», не може перевищувати

трьох місяців, і продовження цього строку за згодою сторін забороняється. У частині першій статті 40 Проекту передбачено, що попередження про розірвання трудового договору «протягом» строку випробування має бути надано за три робочі дні до цього, а у частині третій статті 40 встановлено, що якщо строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, розірвання трудового договору допускається лише з підстав, установлених цим Кодексом. Бюро нагадує, що Комітет експертів зазначив, що чинним законодавством передбачено надання попередження про розірвання трудового договору наприкінці строку випробування за три дні до цього, і запитав, як застосовується стаття 11 Конвенції № 158 у цьому відношенні<sup>34</sup>. Бюро зазначає, що автори Проекту врахували вищезгадане зауваження Комітету експертів, внівши відповідну зміну до чинного КЗпП і встановивши, що дуже короткий, триденний термін попередження діє «протягом» строку випробування. Бюро рекомендує виключити статтю 81 Проекту, оскільки вона повторює зміст частини першої статті 40.

- 89. Гарантії проти застосування строкових трудових договорів, мета яких – ухилитися від надання захисту, передбаченого Конвенцією № 158.** Бюро нагадує, що, хоча стаття 2(2)(а) Конвенції № 158 дозволяє вилучати зі сфери її дії працівників, найнятих за договором про наймання на певний термін чи для виконання певної роботи, стаття 2(3) вимагає надання відповідних гарантій проти застосування таких договорів із метою уникнути надання захисту, передбаченого цією Конвенцією. Пункт 1.3(2) [Рекомендації 1982 року щодо припинення трудових відносин \(№ 166\)](#) містить указівки щодо положень, які можуть бути ухвалені в цьому напрямі, як-от обмеження застосування строкових договорів випадками, коли, враховуючи або рід майбутньої роботи, або умови її виконання чи інтереси працівника, трудові відносини не можуть встановлюватися на невизначений термін.
- 90.** Бюро зазначає, що у частині п'ятій статті 72 Проекту вказано, що строковий трудовий договір, укладений на строк до 120 календарних днів, може бути достроково розірваний з попередженням працівника про це не менше ніж за п'ять днів, але у цьому випадку роботодавець виплачує працівникові заробітну плату, не отриману через дострокове припинення вищезгаданого договору. Крім цього, частиною першою статті 77 Проекту передбачено можливість дострокового розірвання строкового договору у випадку тимчасової непрацездатності, причому з меншим строком попередження, ніж для працівників із договорами невизначеної тривалості, і без виплати належної заробітної плати або будь-якої іншої компенсації. Бюро зазначає, що статтями 44-46 Проекту встановлено норми та умови, що регулюють строкові трудові договори. Частиною другою статті 44 передбачає, що строк дії строкового трудового договору встановлюється за погодженням сторін, і не встановлює загального обмеження його тривалості. Частиною четвертою статті 45 передбачено, що якщо строковий договір укладається повторно і перерва між ним та першим строковим договором становить менше 30 календарних днів, трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк. Нарешті, частиною п'ятою статті 45 передбачено, що загальна тривалість строкових трудових договорів, що слідує «безпосередньо» один за одним, укладених з одним і тим самим працівником «для виконання різних трудових функцій», не може перевищувати п'яти років. Пунктом 10 частини четвертої статті 44 Проекту передбачено, що строковий трудовий договір може укладатися за ініціативою (бажанням) працівника.
- 91.** Бюро зазначає, що у частинах четвертій та п'ятій Проекту «строкові договори, що слідує безпосередньо один за одним» визначені дуже обмежено, через що допускається укладення необмеженої кількості таких договорів із короткими перервами між ними. Для того, щоб забезпечити достатні гарантії проти застосування строкових трудових договорів із метою ухилення від надання захисту від несправедливого звільнення, Бюро рекомендує переглянути Проект, а саме: а) встановити максимальну сукупну тривалість усіх строкових договорів, що слідує безпосередньо один за одним, між одним і тим самим роботодавцем і одним і тим самим працівником; б) визначити «строкові договори, що

<sup>34</sup> [Прямий запит](#) (КЕЗКР) – ухвалений у 2017 р., опублікований на 107 сесії МКП (2018 р.), Конвенція 1982 р. про припинення трудових відносин (№ 158) – Україна (ратифікована у 1994 р.).

слідують безпосередньо один за одним» ширше, збільшивши допустиму тривалість перерви між двома такими договорами, тоді як у Проекті цей строк для тієї самої трудової функції дорівнює 30 дням, а для «виконання різних трудових функцій» узагалі не передбачений; с) виключити пункт 10 частини четвертої статті 44 Проекту, враховуючи, що можливість укладення строкових трудових договорів «за ініціативою працівника» на практиці може призводити до ситуацій зі зловживаннями, де нібито ініціатива працівника стане результатом зовнішнього тиску або нерівності сил між працівником і роботодавцем на момент наймання.

- 92.** Нарешті, Бюро зазначає, що частиною шостою розділу «Прикінцеві та перехідні положення» Проекту передбачено, «що з дня набрання чинності цим Кодексом раніше укладені трудові договори у формі контракту вважаються строковими трудовими договорами та продовжують діяти до завершення строку, на який їх було укладено, або до моменту їх припинення». Бюро рекомендує заради ясності переглянути цю частину, зокрема вказати види договорів, які вважаються строковими, зазначивши положення чинного КЗпП, з якими вони укладені.
- 93. Підстави, які не становлять законних причин для припинення трудового договору. Тимчасова відсутність у зв'язку з хворобою або травмою.** Бюро зазначає, що заборона припинення трудових договорів на підставах, перелічених у статті 5 Конвенції № 158, відображена у частині першій статті 77 і -і другій статті 82 Проекту. Бюро вітає включення цих положень, яких у чинному КЗпП немає. Бюро також нагадує, що стаття б(1) Конвенції № 158 передбачає, що тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з хворобою або травмою не є законною підставою для звільнення, а стаття б(2) передбачає, що визначення того, що є тимчасовою відсутністю на роботі, встановлюється національними законами або правилами. Бюро зазначає, що у частині першій статті 77 Проекту передбачено в цьому відношенні, що нез'явлення працівника на роботу протягом більш як 120 календарних днів поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності (якщо законодавством не встановлено триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні), не враховуючи часу відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, становить законну підставу для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Строкові договори за цим же положенням можуть достроково розриватися й за коротші періоди відсутності. Так само може бути достроково розірваний трудовий договір про сезонну роботу, якщо сезонний працівник був відсутній більше 30 календарних днів (пункт 2 частини четвертої статті 47 Проекту). Проте, згідно з пунктом 2 частини четвертої статті 47 і частиною другою статті 77 Проекту втрата працездатності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням не є законною підставою для розірвання трудового договору, що Бюро вітає. Бюро зазначає також, що у Проекті відсутнє поняття «відпустка у зв'язку з хворобою/за станом здоров'я».
- 94.** Що стосується розірвання трудового договору в разі відсутності на роботі внаслідок непрацездатності протягом більш як 120 днів поспіль, Бюро нагадує висновок Комітету експертів про те, що «там, де відсутність визначається з точки зору її тривалості, це має бути сумісним із метою статті б(1) Конвенції, яка полягає у захисті працівника від звільнення у разі, якщо він через обставини нездоланної сили не може виконувати свої обов'язки». Бюро нагадує також, що стосовно захворювань, які можуть вимагати періодичного лікування, Комітет експертів визнав особливо важливим ретельний аналіз і оцінку впливу, який відсутність такого характеру може на практиці справляти на діяльність підприємства, враховуючи тяжкі наслідки, які розірвання трудового договору може потягти для працівника<sup>35</sup>. Тому Бюро рекомендує переглянути статтю 77, відобразивши ці міркування.
- 95. Відсутність на роботі через призов або вступ на військову службу.** Бюро зазначає, що стаття 90 Проекту передбачає можливість припинення трудового договору у зв'язку з направленням для проходження базової військової служби, альтернативної (невійськової)

<sup>35</sup> [Protection against Unjustified Dismissal](#), General Survey, International Labour Conference, 82nd Session, 1995, paras 137 and 142 [Захист від необгрунтованого звільнення, Загальний огляд, Міжнародна конференція праці, 82 сесія, 1995 р., пп. 137 і 142]



служби, призовом або вступом на військову службу. Бюро зазначає також, що у пункті 7 частини другої статті 62 передбачено, що в таких випадках для трудового договору призупиняється, але частиною третьою статті 159 передбачено, що в такій ситуації за працівниками зберігається місце роботи під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня звільнення. Бюро нагадує, що пунктом 5(b) Рекомендації № 166, передбачено, що «відсутність на робочому місці у зв'язку з проходженням обов'язкової військової служби, виконанням інших громадянських обов'язків відповідно до національних законодавства й практики» не повинна становити законну підставу для припинення трудових відносин. Для того, щоб забезпечити узгодженість у тексті Проекту та його відповідність Рекомендації № 166, Бюро рекомендує виключити статтю 90 та частини третю-п'яту статті 159 Проекту, з тим, щоб положення працівників, які проходять військову службу, однозначно регулювалося пунктом 7 частини другої статті 62 про призупинення дії трудових договорів.

- 96. Розірвання трудового договору з причин економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру.** Бюро зазначає, що статті 72, 74 і 75 Проекту стосуються розірвання трудового договору з причин економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру. Воно вітає той факт, що ці положення відповідають статтям 11-14 Конвенції № 158. Бюро зазначає, що частиною шостою статті 72 передбачено мінімальний розмір вихідної допомоги, який визначається колективним договором. Можна розглянути питання про перегляд цього положення шляхом включення до нього критеріїв визначення розміру вихідної допомоги, передбачених у статті 12(1)(а) Конвенції № 158. Рекомендується таке формулювання: «У разі розірвання трудового договору після закінчення строку попередження роботодавця виплачує вихідну допомогу працівникові у розмірі, визначеному колективним договором на основі, зокрема, таких критеріїв, як стаж роботи й розмір заробітної плати, але не менше ніж 30 середньоденних заробітних плат».
- 97. Розірвання трудового договору у зв'язку з винними діями.** Бюро зазначає, що стаття 76 Проекту регулює розірвання трудового договору у зв'язку з винними діями. Воно зауважує, що це положення є дуже довгим і містить детальний перелік випадків винних діянь, які можуть призводити до розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а також передбачає в останній частині, що спеціальними законами можуть бути встановлені інші підстави для окремих категорій працівників. У її нинішній редакції стаття 76 є плутаною, тому що вона починається з перелічення у частинах першій та другій діянь, які кваліфікуються як винні, потім, у частині третій, передбачає обов'язок роботодавця зажадати від працівника письмові «пояснення», а у частині четвертій визначає строк, протягом якого роботодавець має здійснити своє право розірвати трудовий договір із працівником. Після цього, у частині п'ятій знов подаються приклади інших винних діянь, а у пункті 2 цієї частини повторюється обов'язок роботодавця запропонувати працівникові надати письмові пояснення. Пункти 3-5 частини п'ятої стосуються мобінгу, встановленого судовим рішенням, корупції та конфлікту інтересів як підстав для звільнення, на які, очевидно, не поширюється дія захисних заходів, передбачених частинами третьою та четвертою. Заради ясності та стислості Бюро рекомендує переглянути структуру статті 76, зокрема згрупувати всі приклади винних діянь разом у більш стислій редакції, а після цього зазначити гарантії, які наразі передбачені пунктом 1 частини першої та частиною четвертою.
- 98.** Бюро зазначає, що у частині другій статті 76 йдеться про «грубе порушення трудових обов'язків», але визначення цього терміну немає. Бюро рекомендує переглянути це положення, включивши до нього коротке визначення того, що мається на увазі під «грубим порушенням».
- 99.** Стосовно захисних заходів, передбачених у разі розірвання трудового договору через винні дії, Бюро нагадує, що у пункті 7 Рекомендації 1982 року щодо припинення трудових відносин (№ 166) передбачено таке: «Трудові відносини з працівником не повинні припинятись у зв'язку з провиною, яка відповідно до національних законодавства або практики була б підставою для припинення трудових відносин лише за одно- чи багаторазового повторення, якщо тільки роботодавець не зробив працівникові відповідного

письмового попередження». Пункт 1 частини першої статті 76 Проекту, який стосується повторного порушення трудових обов'язків, передбачає «попередження будь-яким доступним способом». Бюро рекомендує переглянути це положення, замінивши фразу «попередити працівника будь-яким доступним способом» словами «надати працівникові письмове попередження» згідно з пунктом 7 Рекомендації № 166.

- 100. Процедура до розірвання трудового договору: право працівника на захист.** Бюро нагадує, що стаття 7 Конвенції № 158 вимагає, щоб у випадках припинення трудових відносин, пов'язаних із поведінкою чи роботою працівника, йому було надано можливість захищатись від висунутих проти нього звинувачень. Бюро зазначає, що це відображено у частині третій статті 76 Проекту таким чином: «Роботодавець зобов'язаний зажадати від працівника письмові пояснення причин порушення ним трудових обов'язків». Бюро зазначає, що у нинішній редакції це положення не відображає «захисну» якість статті 7 Конвенції. Бюро вказує також на пункт 2 частини першої статті 80 Проекту, згідно з яким однією з підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є недостатня кваліфікація працівника, що підтверджується результатами атестації або іншими доказами оцінювання результатів роботи, проте право працівника на захист не передбачено. Бюро рекомендує додати до Проекту нове положення, яке відображало б зміст статті 7 Конвенції № 158, охоплюючи розірвання трудового договору як через винні діяння, так і з причин, пов'язаних із роботою, а частину третю та останнє речення частини другої статті 76 виключити. Можна також розглянути питання про включення до Проекту права працівника на отримання допомоги від іншої особи в ході захисту і обов'язку роботодавця відповідним чином вказати на незадовільне виконання працівником своїх обов'язків та письмово попередити його про можливе звільнення у зв'язку з цим, що відповідатиме пунктам 9 і 8 Рекомендації № 166.
- 101. Строк попередження.** Бюро зазначає, що в усіх випадках розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, крім тих, що регулюються статтями 72 і 73 Проекту, строк попередження не передбачається. Наприклад, строк попередження не передбачений у статті 77 Проекту стосовно розірвання трудового договору у зв'язку з нез'явленням на роботу внаслідок непрацездатності, а згідно з частиною четвертою статті 82 і частиною першої статті 85 Проекту наказ про звільнення, виданий у період непрацездатності, набирає чинності негайно після закінчення цього періоду. Нагадуючи, що згідно зі статтею 11 Конвенції № 158, «працівник, з яким намічено припинити трудові відносини, має право бути попередженим про це за розумний строк або має право на грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозної провини, тобто такої провини, у зв'язку з якою було б недоцільно вимагати від роботодавця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження», Бюро настійно рекомендує переглянути Проект, додавши до нього положення, яке відобразить зміст статті 11 Конвенції № 158 та передбачатиме розумний строк попередження для всіх випадків припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, з єдиним винятком – розірванням трудового договору через серйозну провину в значенні статті 11.
- 102. Вихідна допомога.** Бюро зазначає, що виплата вихідної допомоги передбачена тільки у статті 72 Проекту, де йдеться про розірвання трудового договору з причин економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру, тоді як працівники, трудові договори з якими розриваються з інших причин, цим заходом захисту доходу не охоплені. Бюро рекомендує додати нове положення, передбачивши ним право на вихідну допомогу для всіх працівників, трудові договори з якими розриваються з ініціативи роботодавця, з єдиним винятком – коли трудовий договір розривається через серйозну провину, як передбачено у статті 12 Конвенції № 158.
- 103. Порядок оскарження рішення про припинення трудового договору. Часові обмеження.** Бюро зазначає, що порядок оскарження рішення про припинення трудового договору регулюється Книгою п'ятою Проекту, зокрема у статтях 240 (строки звернення до суду) та 242 (судове оскарження). Бюро зазначає, що згідно з частиною другою статті 240 Проекту строк звернення до суду в разі необґрунтованого припинення трудового договору

становить один місяць з дня вручення копії наказу (розпорядження) роботодавця про припинення трудового договору. Бюро нагадує, що, згідно зі статтею 8(3) Конвенції № 158, перш ніж вважати, що працівник відмовився від свого права оскаржити рішення про звільнення, йому слід надати «розумний термін після припинення трудових відносин». Оскільки один місяць – доволі короткий строк<sup>36</sup>, можна розглянути питання про перегляд частини другої статті 240 на предмет його збільшення.

**104. Обов'язок доказування.** Бюро зазначає, що у Проекті немає положення, яке б відображало вимоги статті 9(2) Конвенції № 158. Тому Бюро настійно рекомендує переглянути Проект, включивши до нього положення, яке вимагає, щоб обов'язок доказування наявності законної підстави для припинення трудового договору був покладений на роботодавця, або яке уповноважує орган, що розглядає скаргу про необґрунтоване звільнення, винести рішення про причину припинення трудового договору з урахуванням доказів, поданих сторонами, та відповідно до процедур, передбачених національним законодавством і національною практикою.

**105. Компенсація за необґрунтоване припинення трудового договору в випадках, де поновлення на роботі неможливе.** Бюро зазначає, що, відповідно до частини третьої статті 242 Проекту, якщо працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації роботодавця-юридичної особи або припинення фізичною особою функцій роботодавця, суд визнає працівника таким, якого було звільнено на підставі статті 72 цього Кодексу, і покладає обов'язок провести відповідні виплати, передбачені частиною першою цієї статті. Бюро зазначає, що стаття 72 передбачає виплату вихідної допомоги та компенсації замість строку попередження, які підлягають виплаті в разі законного припинення трудового договору й які не замінюють собою компенсацію за необґрунтоване припинення трудового договору<sup>37</sup>. Отже, Бюро рекомендує переглянути частину третю статті 242 Проекту для її узгодження зі статтею 10 Конвенції № 158, передбачивши в ній, що суд наділяється повноваженнями давати розпорядження про виплату відповідної компенсації чи іншої такої допомоги, яку він вважатиме доцільною.

## Умови праці

**106.** Бюро зазначає, що розділ II Книги другої Проекту регулює умови праці, зокрема робочий час, оплату праці та мінімальну заробітну плату.

## Робочий час

**107.** Бюро зазначає, що Україна ратифікувала Конвенцію 1921 року про щотижневий відпочинок (промисловість) ([№ 14](#)), Конвенцію 1935 року про сорокагодинний робочий тиждень ([№ 47](#)), Конвенцію 1957 року про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах ([№ 106](#)), Конвенцію 1970 року про оплачувані відпустки (переглянуту) ([№ 132](#)) та Конвенцію 1979 року про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті ([№ 153](#)), але не ратифікувала Конвенцію 1919 року про робочий час у промисловості ([№ 1](#)) і Конвенцію 1930 року про робочий час у торгівлі та установах ([№ 30](#)).

**108. Понаднормовий робочий час.** У Проекті встановлено граничну тривалість понаднормового робочого часу на день і на тиждень, зокрема передбачено, що тривалість робочого дня і робочого тижня не може перевищувати відповідно 12 і 48 годин. Бюро зазначає, що статтею 65 чинного КЗПП передбачено, що понаднормовий робочий час не повинен перевищувати 120 годин на день, а частиною восьмою статті 100 Проекту цей ліміт збільшено до 180 годин, причому передбачено додатково, що ця цифра може бути збільшена до 250 годин протягом календарного року, якщо це передбачено у колективній угоді (колективному договорі). Бюро зазначає також, що Проект у цілому дозволяє застосовувати роботу понад норму

<sup>36</sup> У [Франції](#) цей строк становить 12 місяців, у [Швейцарії](#) – 180 днів, у [Великій Британії](#) – 3 місяці без одного дня.

<sup>37</sup> [Protection against Unjustified Dismissal](#), General Survey, International Labour Conference, 82nd Session, 1995, п. 240.

тривалості робочого часу тільки у виняткових обставинах (частини третя і четверта статті 100), проте робота у понаднормовий робочий час може допускатися також в інших випадках, «визначених колективними угодами (договорами)» (пункт 3 частини четвертої статті 100). Бюро зазначає, що дозвіл на збільшення тривалості понаднормового робочого часу до 250 годин означав би, що у більш ніж половині тижнів кожного календарного року тривалість робочого часу може перевищувати сорок годин. Зазначаючи, що Україна, як учасниця Конвенції № 47, схвалила застосування принципу сорокагодинного робочого тижня, Бюро рекомендує переглянути частину восьму статті 100 Проекту, зменшивши максимальну тривалість (250 годин) і передбачивши такий захисний захід, як переважна сила принципу сорокагодинного робочого тижня протягом кожного календарного року.

- 109. Щотижневий відпочинок.** Бюро зазначає, що частиною шостою статті 111 Проекту передбачено, що залучення працівника до роботи у період щотижневого відпочинку без його згоди допускається, як виняток, у випадках і порядку, передбачених для понаднормового робочого часу в цілому. У частині сьомій цієї статті додано: «Колективним та трудовим договором можуть бути встановлені інші випадки залучення працівників за їх згодою до роботи у період щотижневого відпочинку, в тому числі у вихідні дні». Частина сьома статті 111 за змістом аналогічна останній частині статті 67 чинного КЗпП, яку було додано<sup>38</sup> 22 листопада 2023 року.
- 110.** Бюро нагадує в цьому відношенні думку Комітету експертів, який наголосив, що важливо обмежувати застосування винятків із загального правила про 24-годинний щотижневий відпочинок ситуаціями, де це строго необхідно, причому такі винятки мають дозволятися у чітко визначених умовах»<sup>39</sup>. Бюро зазначає, що формулювання, використане у частині сьомій статті 111 Проекту, є дуже широким і не включає умову про строгу необхідність і тимчасовий характер винятків. Отже, Бюро рекомендує переглянути частину сьому статті 111 Проекту, додавши, що винятки, визначені колективними угодами (договорами), завжди повинні мати тимчасовий характер і задовольняти умові про строгу необхідність. Крім того, Бюро рекомендує уточнити, що відхилення від принципу безперервного щотижневого відпочинку просто за допомогою положень індивідуальних трудових договорів не допускаються.
- 111.** Стосовно компенсації за роботу в період щотижневого відпочинку у другому абзаці частини восьмої статті 111 зазначено: «За згодою сторін замість надання іншого рівнозначного періоду відпочинку (вихідного дня) така робота оплачується у порядку, встановленому колективним та (або) трудовим договором з урахуванням гарантій, визначених частиною другою статті 144 цього Кодексу». Зміст цього положення відповідає, з незначними змінами, статті 72 чинного КЗпП, якою передбачено: «Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі. Оплата за роботу у вихідний день обчислюється за правилами статті 107 цього Кодексу.
- 112.** Бюро нагадує, що Комітет експертів попросив Уряд України вжити відповідних заходів для приведення статті 72 чинного КЗпП у відповідність до Конвенції № 106, нагадавши, що «враховуючи важливість щотижневого відпочинку для здоров'я і добробуту працівника, Комітет вимагає надання компенсаційного відпочинку в усіх випадках санкціонованих вилучень зі звичайної схеми щотижневого відпочинку – незалежно від будь-якої грошової компенсації. Отже, Комітет вважає, що стаття 72 Кодексу законів про працю у її нинішній редакції забезпечує лише часткове виконання вимог статті 8(3) вищезгаданої конвенції»<sup>40</sup>. Бюро зазначає, що другий абзац частини восьмої статті 111 Проекту не враховує запит Комітету експертів, і тому рекомендує переглянути його з метою забезпечити, щоб у всіх

<sup>38</sup> [Законом № 3494-IX](#) від 22 листопада 2023 р.

<sup>39</sup> Ensuring Decent Working Time for the Future, General Survey, International Labour Conference, 107 th Session, 2018, para. 260 [Забезпечення гідного робочого часу для майбутнього, Загальний огляд, Міжнародна конференція праці, 107 сесія, 2018 р., п. 260].

<sup>40</sup> [Прямий запит](#) (КЕЗКР) – ухвалений у 2013 р., опублікований на 103 сесії МКП (2014 р.), Конвенція 1957 р. про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (№ 106) – Україна (ратифікована у 1968 р.)

випадках дозволеного відхилення від звичайних схем щотижневого відпочинку, принаймні стосовно 24-годинного безперервного щотижневого відпочинку, надавався, без будь-якого винятку, компенсаційний відпочинок.

- 113. Підсумований облік робочого часу.** Бюро зазначає, що, хоча частиною першою статті 95 Проекту встановлено норму тривалості робочого часу 40 годин, у частині третій цієї ж статті встановлено, що допускається відхилення від цієї норми на умовах, визначених у статті 103. Бюро зазначає, що у статті 103 Проекту передбачено «режим із підсумованим обліком робочого часу», який означає систему усереднення робочого часу з обліковими періодами, які можуть досягати 12 місяців. Це положення містить істотні зміни порівняно зі статтею 61 чинного КЗпП, яка стосується цього ж питання, і розширює її.
- 114.** Бюро зазначає, що у чинному КЗпП визначено види діяльності та обставини, де допускається підсумований облік робочого часу, а саме на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу. Проте, у статті 103 Проект передбачено просто, що «режим із підсумованим обліком робочого часу запроваджується роботодавцем у випадках неможливості дотримання денної або тижневої норми тривалості робочого часу». Бюро нагадує в цьому відношенні пункт 12(1) Рекомендації 1962 року щодо скорочення тривалості робочого часу (№ 116), яким передбачено таке: «Обчислення середньої нормальної тривалості робочого часу на підставі періоду, що перевищує один тиждень, повинно допускатися, коли це виправдано особливими умовами в деяких галузях економіки або потребою технічного роду». Крім цього статті 16, 17(3) та 19 [Директиви 2003/88/ЄС](#) Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу також містять положення стосовно періодів, за які можна здійснювати усереднення робочого часу, і умов та меж, у яких ці періоди можуть збільшуватися.
- 115.** Бюро зазначає, що у Проекті передбачено, що тривалість облікового періоду визначається у колективному договорі та «як правило, не може становити більше 12 місяців». Крім цього, у третій частині статті 103 встановлено, що максимальна тривалість робочого часу на день становить 12 годин, а у частині 10 цієї статті передбачено, що протягом облікового періоду мають бути передбачені дні щотижневого відпочинку, причому кількість вихідних днів не повинна бути меншою, ніж кількість повних тижнів облікового періоду.
- 116.** Бюро зазначає, що у Проекті передбачено один день щотижневого відпочинку, проте у ньому не встановлено жодних місячних або тижневих обмежень робочого часу в схемі підсумованого обліку. У Проекті не зазначено точно й максимальну тривалість робочого часу, що допускається протягом року. Ураховуючи, що в однорічному періоді є два тижні державних свят і чотири тижні оплачуваної щорічної відпустки (для працівників, зайнятих повний робочий день), можна припустити, що у році нараховується 46 робочих тижнів по 40 годин, тобто загалом 1840 робочих годин. До того ж, ураховуючи, що згідно з частиною восьмою статті 100 дозволена тривалість понаднормового робочого часу може становити 180 годин, загальна тривалість робочого часу – нормального і понаднормового - за рік може сягнути 2020 годин. Таким чином, в обліковому періоді тривалістю 12 місяців стаття 103 Проекту дозволяє виконувати нормальну та понаднормову роботу в обсязі до 28 тижнів поспіль по 72 години в кожному (6 днів по 12 годин). Бюро зазначає, що стаття 103 не містить жодної згадки про норми безпеки та здоров'я, що мають застосовуватися для захисту працівників, які працюють у такому режимі.
- 117.** Бюро нагадує, що стаття 1 Конвенції № 47, ратифікованої Україною, передбачає таке: «Кожний член Міжнародної організації праці, що ратифікував цю Конвенцію, заявляє про своє схвалення: а) принципу сорокагодинного робочого тижня, застосованого таким чином, щоб не спричинити зниження рівня життя працівників; б) вжиття заходів або сприяння заходам, які буде визнано за підхожі для досягнення цієї мети». Бюро нагадує також думку Комітету експертів, який вважає, що «обчислення робочого часу в середньому за обліковий період тривалістю до одного року допускає надто багато вилучень із нормального робочого

часу і може призводити до дуже сильних змін робочого часу впродовж тривалих періодів, до довгих робочих днів і до відсутності компенсації»<sup>41</sup>. Бюро зазначає також, що Комітет експертів вивчив законодавство інших держав-учасниць Конвенції № 47, аналогічне статті 103 Проекту, і запропонував їм переглянути це законодавство з метою забезпечити відповідність цій Конвенції<sup>42</sup>.

- 118.** Бюро зазначає, що, як нагадав Комітет експертів, положення, яким у випадку усереднення робочого часу встановлено максимальну тривалість щоденного і щотижневого робочого часу відповідно 12 і 60 годин, у контексті невизначених обставин застосування такого обліку та в облікових періодах тривалістю до трьох місяців як дозволена практика може призвести до необґрунтовано великої тривалості робочого часу, що прямо суперечить принципові поступового зменшення тривалості робочого часу; тому Комітет експертів запропонував Урядові вжити заходів, необхідних для забезпечення повноцінного застосування принципу сорокагодинного робочого тижня у законі й на практиці<sup>43</sup>.
- 119.** Отже, Бюро настійно рекомендує переглянути статтю 103, зменшивши максимальну тривалість облікового періоду та встановивши максимальну щотижневу тривалість робочого часу, з тим, щоб Кодекс не допускав надмірно великої тривалості робочих днів та тижнів і щоб принцип сорокагодинного робочого тижня мав переважну силу. Бюро рекомендує також чітко визначити види діяльності та обставини, де допускається підсумований облік робочого часу, і передбачити посилені заходи захисту безпеки та здоров'я працівників підприємств, які застосовують режим із підсумованим обліком робочого часу.
- 120.** Бюро нагадує також, що згідно з пунктом 20 Рекомендації № 116 компетентний орган влади повинен систематично проводити консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників стосовно максимальної тривалості періоду, на підставі якого може обчислюватися середня тривалість робочого часу. Враховуючи це, Бюро особливо підкреслює, що текст статті 103 слід обговорити на консультаціях із соціальними партнерами, перш ніж подавати його до парламенту для ухвалення.
- 121.** Бюро зазначає далі, що статтю 61 чинного Кодексу законів про працю передбачено, що запровадження підсумованого обліку робочого часу допускається «за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації», тоді як статтю 103 Проекту передбачено просто, що «режим із підсумованим обліком робочого часу запроваджується роботодавцем після інформування про це представників (представника) працівників». У статті 103 Проекту тільки тривалість облікового періоду визначається колективним договором, а всі інші особливості системи підсумованого обліку визначає сам роботодавець». Бюро нагадує в цьому відношенні, що, згідно з [Директивою 2003/88/ЄС](#), відступи від стандартних правил обліку робочого часу можуть ухвалюватися за допомогою законів, нормативних актів або адміністративних положень чи колективних договорів або угод між роботодавцями та працівниками (статті 17(2) і 18). Отже, Бюро настійно рекомендує переглянути статтю 103, передбачивши реальну участь організацій або представників працівників у розробленні та впровадженні систем підсумованого обліку робочого часу.

## Оплата праці та мінімальна заробітна плата

- 122.** Бюро зазначає, що статті 133-158 Проекту регулюють оплату праці, зокрема мінімальну

<sup>41</sup> Ensuring Decent Working Time for the Future, General Survey, International Labour Conference, 107th Session, 2018, п. 68.

<sup>42</sup> Див. [Зуваження](#) (КЕЗКР) – ухвалено у 2021 р., опубліковано на 110 сесії МКП (2022 р.), Конвенція 1935 р. про сорокагодинний робочий тиждень (№ 47) – [Республіка Молдова](#) (ратифікована у 1997 р.); [Зуваження](#) (СЕАСР) – ухвалено у 2021 р., опубліковано на 110 сесії МКП (2022 р.), Конвенція 1935 р. про сорокагодинний робочий тиждень (№ 47) – [Таджикистан](#) (ратифікована у 1993 р.); [Прямий запит](#) (КЕЗКР) – ухвалений у 2020 р., опублікований на 109 сесії МКП (2021 р.), Конвенція 1935 р. про сорокагодинний робочий тиждень (№ 47) – [Узбекистан](#) (ратифікована у 1992 р.).

<sup>43</sup> [Зуваження](#) (КЕЗКР) – ухвалено у 2022 р., опубліковано на 111 сесії МКП (2023 р.), [Литва](#) – Конвенція 1919 року про робочий час у промисловості (№ 1) (ратифікована у 1931 р.), Конвенція 1935 р. про сорокагодинний робочий тиждень (№ 47) (ратифікована у 1994 р.).

заробітну плату (стаття 134).

**123. Фактори визначення розміру мінімальної заробітної плати.** Бюро зазначає, що у частині третій статті 134 Проекту передбачені фактори, які слід ураховувати у визначенні розміру мінімальної заробітної плати, а саме: потреби працівників та їх сімей; загальний рівень середньої заробітної плати в цілому по Україні; розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб; прогнозний індекс споживчих цін на період, на який встановлюється розмір мінімальної заробітної плати; рівень зайнятості, продуктивності праці, збалансованості та обґрунтованості державного бюджету; рівень податків, обов'язкових зборів та внесків. Цим положенням встановлена нижня межа розміру мінімальної заробітної плати, яка становить 50 відсотків розміру середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності за січень-червень року, що передує року, на який встановлюється розмір мінімальної заробітної плати. Це – зміна порівняно з чинним КЗпП, яким передбачено, що «розмір мінімальної заробітної плати не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб». Бюро нагадує, що Комітет експертів запропонував Урядові України забезпечити, щоб, наскільки це можливо й прийнятно за національною практикою та умовами, у визначенні розміру мінімальної заробітної плати враховувалися як потреби працівників та їхніх сімей, так і економічні фактори, як передбачено статтею 3 Конвенції 1970 року про встановлення мінімальної заробітної плати ([№ 131](#))<sup>44</sup>. Бюро зазначає, що у частині третій статті 134 Проекту згадані обидва фактори, зазначені у статті 3 Конвенції № 131. Разом з тим, воно зауважує, що ця частина статті 134 змінює систему, передбачену чинним КЗпП, і нагадує статтю 4(2) Конвенції 131, якою передбачено, що будь-які зміни у процедурі встановлення мінімальної заробітної плати здійснюються на основі повномасштабних консультацій з представницькими організаціями відповідних роботодавців і працівників. Ураховуючи це, Бюро робить особливий наголос на цій вимозі щодо соціального діалогу в разі змінення критеріїв визначення мінімальної заробітної плати у процесі поточної реформи законодавства.

**124. Роль соціальних партнерів у функціонуванні механізму встановлення мінімальної заробітної плати.** Бюро зазначає, що частиною сьомою статті 134 Проекту встановлено: «Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінетом Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням вироблених шляхом переговорів пропозицій спільного представницького органу об'єднань профспілок і спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні». Бюро нагадує, що, на думку Комітету експертів, «обов'язок проводити повномасштабні консультації не слід розуміти як такий, що передбачає обов'язок укласти в результаті переговорів угоду. Це рішення у кінцевому підсумку покладається на уряд, який повинен, тим не менш, показати, що у процесі ухвалення рішення ним були належним чином враховані всі різні пропозиції й докладено всіх зусиль для того, щоб справдити очікування, що різняться»<sup>45</sup>. Бюро зазначає, що частиною сьомою статті 134 передбачено, що Уряд розглядатиме окремі пропозиції спільних представницьких органів організацій роботодавців і профспілок на національному рівні, але визначення цих органів не наведене, як немає й посилання на будь-який інший закон чи нормативний акт, у якому ці органи визначені.

**125.** Для того, щоб забезпечити ефективне проведення повномасштабних консультацій з представницькими організаціями роботодавців і працівників під час встановлення мінімальної заробітної плати, Бюро рекомендує переглянути частину сьому статті 134 так, щоб чітко визначити або згадати органи, які повинні виробити пропозиції соціальних

<sup>44</sup> [Зауваження](#) (КЕЗКР) – ухвалено у 2023 р., опубліковано на 112 сесії МКП (2024 р.): Україна, Конвенція 1949 р. про захист заробітної плати (№ 95) (ратифікована у 1961 р.), Конвенція 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131), Конвенція 1992 р. про захист вимог працівників у випадку неспроможності роботодавця (№ 173) (ратифікована у 2006 р.).

<sup>45</sup> General Survey of the reports on the Minimum Wage, Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135). International Labour Conference, 103rd Session, 2014, para. 391 [Загальний огляд доповідей з Конвенції 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131) та Рекомендації 1970 р. щодо встановлення мінімальної заробітної плати (№ 135). Міжнародна конференція праці, 103 сесія, п. 391].

партнерів стосовно мінімальної заробітної плати, а також щоб передбачити, що у процесі підготовки подання до Верховної Ради Кабінет Міністрів має ретельно вивчити та врахувати вищезгадані пропозиції соціальних партнерів.

- 126. Принцип надання мінімальній заробітній платі сили закону**<sup>46</sup>. Бюро зазначає, що у Проекті передбачено, що мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією (частина четверта статті 134) і що її розмір не може бути зменшено (частина восьма статті 134). У частині шостій статті 134 Проекту передбачено також, що, якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати. Бюро вітає ці положення, що відповідають статті 2(1) Конвенції № 131.
- 127. Координація між мінімальною заробітною платою і заробітною платою, встановленою колективним договором або нормативним актом роботодавця.** Бюро зазначає, однак, що згідно зі статтею 138 Проекту система оплати праці у приватному секторі встановлюється колективним договором, а за його відсутності – локальним нормативним актом роботодавця. Частиною п'ятою статті 138 Проекту передбачено, що мінімальні розміри ставок (окладів) і заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, визначаються генеральною угодою, а мінімальний розмір ставки (окладу) в тарифній системі оплати праці або інша мінімальна базова величина в інших системах оплати праці встановлюються в розмірі не меншому за 50 відсотків мінімальної заробітної плати, встановленої відповідно до закону. Нагадуючи, що відповідно до статті 2 Конвенції № 131 мінімальна заробітна плата не підлягає зниженню, навіть колективним договором, Бюро рекомендує переглянути Проект, додавши до статті 138 частину, якою буде прямо передбачена заборона встановлення колективним договором заробітної плати у розмірі нижче мінімальної заробітної плати, встановленої законом.
- 128.** Бюро зазначає, що згідно зі статтею 219 Проекту строк дії колективної угоди визначається її сторонами, тоді як відповідно до частини сьомої статті 134 Проекту розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінетом Міністрів України не рідше одного разу на рік. Бюро зазначає, що жодним положенням Проекту не передбачені координаційні заходи для ситуації, в якій мінімальна ставка заробітної плати, встановлена колективним договором або нормативним актом роботодавця, менше за розмір мінімальної заробітної плати, що згодом встановлюється Верховною Радою. Отже, Бюро рекомендує переглянути статтю 138 Проекту, додавши до неї частину, якою буде передбачено, що в разі, якщо мінімальний розмір ставки заробітної плати менший за мінімальну заробітну плату, встановлену законом, сторони колективного договору проводять переговори на предмет збільшення розміру заробітної плати в установлені строки, а якщо базова ставка заробітної плати, встановлена роботодавцем, менша за мінімальну заробітну плату, роботодавець на основі консультацій з представниками працівників і за погодженням з ними переглядає свої нормативні акти з метою підвищення її принаймні до рівня, якого вимагає закон<sup>47</sup>.
- 129. Визначення заробітної плати шляхом колективних переговорів.** Бюро вітає той факт, що, згідно з його попередніми рекомендаціями, стаття 138 Проекту заохочує встановлення заробітної плати у приватному секторі колективним договором. Цей підхід відповідає статті 10(1) Конвенції 1962 року про основні цілі та норми соціальної політики (№ 117), ратифікованої Україною, якою передбачено, що «заохочується встановлення мінімальної заробітної плати в колективних договорах, що вільно укладаються між профспілками, які

<sup>46</sup> Згаданий у General Survey of the reports on the Minimum Wage, Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135). International Labour Conference, 103rd Session, 2014, п. 325.

<sup>47</sup> У якості прикладу зі порівняльного права див. [статтю L2241-10](#) Трудового кодексу Франції, яка говорить: «Якщо національна професійна мінімальна заробітна плата для працівників без кваліфікації відповідно до пункту 4° частини II статті L. 2261-22 є нижчою за міжпрофесійну мінімальну індексовану заробітну плату, організації, пов'язані галузевою угодою або, за відсутності такої, професійними угодами, проводять переговори про заробітну плату. Якщо роботодавець не проявляє ініціативи протягом сорока п'яти днів, переговори розпочинаються протягом п'ятнадцяти днів з моменту отримання запиту від профспілкової організації, що представляє інтереси працівників, відповідно до статті L. 2231-1».



репрезентують заінтересованих, та роботодавцями або організаціями роботодавців», і статті 4 Конвенції 1949 року про право на організацію і на ведення колективних переговорів (№ 98). Бюро зазначає, однак, що стосовно державного сектора частиною шостою статті 138 Проекту передбачено, що «мінімальний розмір посадового окладу (тарифної ставки) для працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, встановлюється Кабінетом Міністрів України в межах бюджетних асигнувань», а останнє речення частини другої статті 141 говорить: «Мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я визначається Кабінетом Міністрів України, у тому числі з дотриманням гарантій щодо мінімальної заробітної плати».

- 130.** Бюро нагадує, що стаття 4 Конвенції № 98, яка вимагає заохочення і сприяння розвитку колективних переговорів з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів, поширюється на державний сектор, за винятком «державних службовців» (див. статтю 6 Конвенції № 98). Крім того, стаття 7 Конвенції 1978 року про трудові відносини на державній службі (№ 151), не ратифікованої Україною, передбачено: «У разі потреби вживаються відповідні умовам країни заходи, спрямовані на підтримку і сприяння повному розвитку та використанню процедури ведення переговорів щодо умов зайнятості між зацікавленими органами державної влади та організаціями державних службовців або інших подібних методів, які дають, які дають змогу представникам державних службовців брати участь у визначенні цих умов». Отже, Бюро рекомендує розглянути питання про перегляд частини шостої статті 138 і частини другої статті 141 Проекту на предмет забезпечення можливості участі представників державних службовців у встановленні їхньої заробітної плати.
- 131. Гарантії регулярної виплати заробітної плати.** Статтю 12 Конвенції 1949 року про захист заробітної плати ([№ 95](#)) передбачено, що «заробітна плата виплачуватиметься через регулярні проміжки часу». Бюро зазначає, що вже багато років Комітет експертів, вивчаючи питання застосування Конвенції № 95 в Україні, відзначає, що у країні існує проблема накопичення заборгованості з виплати заробітної плати, чим порушується стаття 12 вищезгаданої конвенції. Це питання також було у 2015 році предметом скарги (подання) за статтею 24 Статуту МОП проти Уряду України<sup>48</sup>, стосовно якої Адміністративна рада МБП зажадала від Уряду забезпечити ефективний контроль за роботою служб інспекції праці, достатньо ефективні та стримувальні санкції для попередження порушень і покарання за них, а також належну компенсацію працівникам, виплата заробітної плати яким була затримана, шкоди, заподіяної в результаті затримки її виплати. У своїх останніх коментарях<sup>49</sup> Комітет експертів розглянув застосування статті 12 у контексті трьох її основних елементів: 1) ефективного контролю й нагляду; 2) відповідних санкцій; 3) способу відшкодування заподіяної шкоди, зокрема справедливої компенсації збитків, понесених через затримку виплати. Комітет зажадав від Уряду посилити передбачені національним законодавством санкції, що застосовуються у випадку затримки виплати заробітної плати.
- 132. Відповідні санкції.** Стаття 15(с) Конвенції № 95 передбачає, що законодавство, яке надає чинності положенням цієї Конвенції, має встановити відповідні санкції або інші належні засоби правового захисту в разі порушення її положень. Бюро зазначає, що, згідно зі статтею 265 чинного КЗпП, роботодавець, який порушив установлені строки виплати заробітної плати працівникам більш як за один місяць, карається штрафом у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення. У Проекті це питання регулюється пунктом 4 частини четвертої статті 310, яким передбачено штраф у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення». Бюро вітає це збільшення розміру штрафу згідно з рекомендаціями контрольних органів МОП, однак зауважує, що пунктом 1 частини четвертої статті 310 Проекту передбачено таке: «У разі

<sup>48</sup> [ПОДАННЯ](#) (стаття 24) – УКРАЇНА – Конвенція №95, 2015 р.

<sup>49</sup> [Зауваження](#) (КЕЗКР) – ухвалено у 2023 р., опубліковано на 112 сесії МКП (2024 р.): Україна, Конвенція 1949 р. про захист заробітної плати (№ 95) (ратифікована у 1961 р.), Конвенція 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131), Конвенція 1992 р. про захист вимог працівників у випадку неспроможності роботодавця (№ 173) (ратифікована у 2006 р.).

відшкодування усієї компенсації працівнику втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати, а також несвоєчасно виплаченої заробітної плати, до дня виявлення такого порушення центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, роботодавець звільняється від передбачених цим Кодексом фінансових санкцій за таке порушення». Бюро зазначає, що у контексті недоліків у функціонуванні інспекції праці й забезпеченні дотримання законодавства це положення може значно ослабити стримувальний характер санкцій, передбачених за затримку виплати заробітної плати, тому що воно надає роботодавцям-порушникам можливість порушувати строки виплати заробітної плати протягом тривалого часу, поставивши цим працівників та їхні сім'ї в дуже скрутне положення в плані заробітків, а згодом і уникнути санкцій, здійснивши виплату в останній момент. Отже, Бюро рекомендує переглянути пункт 1 частини четвертої статті 310, виключивши останній абзац цього пункту, процитований вище.

- 133. Компенсація втрати заробітної плати через затримку її виплати. Граничний термін подання претензій.** Стосовно необхідності компенсації в разі затримки виплати заробітної плати Комітет експертів нагадав у своєму Загальному огляді за 2003 рік, що «працівники, яким не платять багато місяців або навіть років, мають право не лише на виплату належної їм заробітної плати в повному обсязі, а й на ну компенсацію причиненої їм шкоди. Необхідно вжити кроків для відшкодування такої шкоди, особливо в умовах високої інфляції, коли будь-яка затримка виплати заробітної плати призводить до реального скорочення доходу працівника»<sup>50</sup>. Бюро зазначає, що у статті 137 Проекту передбачено, що «компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому законодавством». Бюро зазначає також, що у статті 235 Проекту згадано спори щодо оплати праці, а статтею 240 передбачено, що строк звернення до суду за вирішенням індивідуального трудового спору становить три місяці з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, але у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, він становить три місяці з дня одержання ним письмового повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні.
- 134.** Бюро зазначає, що до внесення останньої за часом зміни до статті 233 чинного Кодексу законів про працю України вона передбачала, що «у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком»<sup>51</sup>. [Зміною](#), датованою 7 січня 2023 року, це положення було скасоване й замінене текстом, який зараз відображений у статті 240 Проекту. Бюро зазначає, що тримісячний строк позовної давності є надзвичайно коротким і значно обмежує ефективність будь-якого доступного працівникам засобу судового захисту стосовно заборгованості з виплати заробітної плати<sup>52</sup>, тому що це означало б, що будь-який

<sup>50</sup> General Survey of the reports concerning the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85), 1949, International Labour Conference, 91st Session, 2003, para. 372 [Загальний огляд доповідей з Конвенції 1949 р. про захист заробітної плати (№ 95) та Рекомендації 1949 р. щодо захисту заробітної плати (№ 85), Міжнародна конференція праці, 91 сесія, 2003 р., п. 372]. Що стосується негативного впливу інфляції на ситуацію з заборгованістю з виплати заробітної плати у доповіді комітету, створеного для розгляду подання 2015 року, зазначено (п. 33): «Стосовно впливу інфляції на ситуацію з заборгованістю з виплати заробітної плати, Комітет зазначає, що, за словами скаржників, через високу інфляцію (у 2014 році – майже 25 відсотків) та підвищені тарифи на газ у країні навіть у випадку заборгованості з виплати заробітної плати працівники втрачуть половину своїх заробітків. Комітет зауважує, що Уряд не надав інформації стосовно цього твердження. Комітет нагадує, що працівники, яким не платять багато місяців або навіть років, мають право не лише на виплату належної їм заробітної плати в повному обсязі, а й на ну компенсацію причиненої їм шкоди. Необхідно вжити кроків для відшкодування такої шкоди, особливо в умовах високої інфляції, коли будь-яка затримка виплати заробітної плати призводить до реального скорочення доходу працівника» (див. ILO, General Survey on protection of wages – standards and safeguards relating to the payment of labour remuneration [МОП, Загальний огляд із питання захисту заробітної плати – стандарти та гарантії стосовно оплати праці], op. cit., п. 372). Отже, Комітет просить Уряд забезпечити, щоб працівники, яких стосується заборгованість із виплати заробітної плати, отримали належну компенсацію за шкоду, заподіяну затримкою її виплати. Див. See Governing Body, 3239th Session, Geneva, March 2017 [Адміністративна рада, 3239 сесія, Женева, березень 2017 р.], [GB.329/INS/20/2](#).

<sup>51</sup> Див. рішення Конституційного Суду України щодо тлумачення попередньої редакції статті 233 Кодексу законів про працю України [тут](#) і [тут](#).

<sup>52</sup> У Франції строк подання позову стосовно невиплаченої заробітної плати становить 3 роки, у Швейцарії – 5 років. [Статтею](#)

позов про виплату належної заробітної плати, поданий після закінчення цього строку, буде відхилений через закінчення позовної давності, якщо тільки його не подано у тримісячний строк із дати звільнення. Отже, Бюро настійно рекомендує переглянути статтю 240 Проекту, зокрема збільшити строк позовної давності для подання позову проти роботодавця за затримку виплати заробітної плати.

- 135. Захист заробітної плати від арештів і передачі.** Статтею 10(2) Конвенції № 95 передбачено, що «заробітна плата повинна охоронятися від арештів і передачі тією мірою, якою це вважається потрібним для утримання працівника і його сім'ї». Бюро зазначає, що частиною третьою статті 156 Проекту передбачено, що «при кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти відсотків, а у випадках, передбачених законодавством, у тому числі у разі відрахування за кількома виконавчими документами, - п'ятдесяти відсотків заробітної плати, яка належить до виплати працівникові. Частиною четвертою статті 156 передбачено, що для працівників, які відбувають виправні роботи або з яких стягують аліменти на дітей, розмір відрахувань не може перевищувати сімдесяти відсотків. Бюро зазначає, що за відсутності в законі будь-якого захисту в цьому плані межі у 20, 50 і 70 відсотків, установлені статтею 156, можуть зачіпати мінімум, необхідний для утримання працівників та їхніх сімей. Отже, Бюро рекомендує переглянути статтю 156 Проекту, включивши до неї захід захисту заробітної плати від відрахувань, які б зачіпали суму, необхідну для утримання працівників та їхніх сімей.
- 136. Захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця.** Конвенція 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця ([№ 173](#)) передбачає, що члени МОП, які її ратифікують, передбачають захист вимог працівників за допомогою привілея чи установи-гаранта або обох цих варіантів. Бюро зазначає, що у 2023 році Комітет експертів у своєму зауваженні щодо застосування цієї конвенції в Україні зазначив, що має місце збільшення частки збанкрутілих і ліквідованих підприємств, працівники котрих не отримують виплати через недостатність ліквідного майна. Бюро зазначає, що навіть хоча Україна не взяла на себе зобов'язання за Частиною III вищезгаданої конвенції, у цих обставинах запровадження захисту вимог працівників за допомогою установи-гаранта (стаття 9 Конвенції № 173) або страхових компаній, які надають достатні гарантії (стаття 11(2) Конвенції № 173), значно посилює захист заробітної плати працівників.
- 137.** Бюро нагадує, що у своєму останньому за часом коментарі щодо застосування в Україні конвенцій, які стосуються заробітної плати, Комітет експертів відзначив повідомлення Уряду про те, що він готує зміни до законодавства для посилення захисту вимог працівників щодо погашення заборгованості з виплати заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця, а також проект закону про запровадження захисту вимог працівників за допомогою установи-гаранта. Комітет експертів попросив Уряд тримати його в курсі всіх кроків у законодавчій сфері, спрямованих на посилення захисту вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця, зокрема шляхом створення установи-гаранта<sup>53</sup>. Отже, Бюро рекомендує скористатися можливістю, наявною в контексті поточної законодавчої реформи, й передбачити у Проекті захист вимог працівників щодо погашення заборгованості з виплати заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця, наприклад, включивши до нього обов'язок роботодавця забезпечити страхування в цьому відношенні або передбачивши створення установи-гаранта заробітної плати.

---

[L3245-1](#) Трудового кодексу Франції передбачено таке: «Позов про виплату або стягнення заробітної плати не може бути поданий після закінчення трьох років з дня, коли особа, яка подала позов, дізналася або повинна була дізнатися про факти, що стали підставою для пред'явлення позову. Позов може стосуватися сум, належних до виплати за останні три роки з цієї дати, або, якщо трудовий договір було розірвано, сум, належних до виплати за три роки, що передували розірванню договору». [Стаття 128\(3\)](#) Кодексу зобов'язального права Швейцарії говорить «Право на подання позову втрачає чинність за давністю через п'ять років: ... 3. позови ремісників щодо їхньої роботи; роздрібних торговців щодо їхніх поставок; лікарів та інших медичних працівників щодо їхнього лікування; юристів, юрисконсультів, адвокатів і нотаріусів щодо їхніх професійних послуг; і робітників щодо їхніх послуг».

<sup>53</sup> [Зауваження](#) (КЕЗКР) – ухвалено у 2023 р., опубліковано на 112 сесії МКП (2024 р.): Україна, Конвенція 1949 р. про захист заробітної плати (№ 95) (ратифікована у 1961 р.), Конвенція 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131), Конвенція 1992 р. про захист вимог працівників у випадку неспроможності роботодавця (№ 173) (ратифікована у 2006 р.).

**138. Оплата праці у разі робочого часу неповної тривалості.** Бюро зазначає, що частиною п'ятою статті 97 і статтею 149 Проекту передбачено, що у разі встановлення робочого часу неповної тривалості оплата праці здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку. Бюро рекомендує виключити з Проекту одне з цих двох положень. Воно нагадує також, що у статті 5 Конвенції 1994 року про роботу на умовах неповного робочого часу – не ратифікованої Україною – передбачено таке: «Вживаються заходи, що відповідають національному законодавству та практиці, які забезпечують, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, не отримували, лише з тієї причини, що вони зайняті неповний робочий час, основної заробітної плати, що розраховується на погодинній основі, за підсумками роботи чи на відрядній основі, яка була б меншою за основну заробітну плату працівників, зайнятих повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації, що розраховується таким самим методом». Можна розглянути питання про включення до Проекту принципу, закріпленого в цьому положенні Конвенції № 175.

## Безпека та здоров'я на роботі (БЗР)

**139.** Стосовно безпеки та здоров'я на роботі (БЗР) Бюро нагадує, що Україною ратифіковані нижчезазначені конвенції МОП із БЗР:

- [Конвенція 1960 року про захист від радіації \(№ 115\)](#)
- [Конвенція 1963 року про забезпечення машин захисними пристроями \(№ 119\)](#)
- [Конвенція 1964 року про гігієну в торгівлі та установах \(№ 120\)](#)
- [Конвенція 1974 року про професійні ракові захворювання \(№ 139\)](#)
- [Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище \(№ 155\)](#)
- [Конвенція 1985 року про служби гігієни праці \(№ 161\)](#)
- [Конвенція 1990 року про хімічні речовини \(№ 170\)](#) (Конвенція набере чинності в Україні 6 грудня 2024 року)
- [Конвенція 1993 року про запобігання великим промисловим аваріям \(№ 174\)](#)
- [Конвенція 1995 року про безпеку та гігієну праці в шахтах \(№ 176\)](#)
- [Конвенція 2001 року про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві \(№ 184\)](#)

**140.** Розглядаючи Книгу третю Проекту («Безпека та здоров'я працівників»), Бюро спиралося на вищезазначені ратифіковані акти з БЗР, а також на нератифіковані конвенції з БЗР, зокрема на [Конвенцію 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі \(№ 187\)](#) і на [Протокол 2002 року до Конвенції 1981 року про безпеку та гігієну праці \(№ 155\)](#). Нижчевикладені коментарі ґрунтуються також на [Рекомендації 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі \(№ 197\)](#) і на [Рекомендації 1981 року щодо безпеки та гігієни праці \(№ 164\)](#). Бюро наголошує на значущості правових актів із БЗР, які зосереджені на запобіганні та випереджальних діях разом із соціальними партнерами й вимагають створення механізмів управління БЗР, зокрема національної політики у сфері БЗР, національної системи БЗР і національної програми з БЗР. Бюро нагадує про свою готовність до подальшої конкретизації своїх коментарів і надання додаткової допомоги з питань БЗР, якщо Уряд цього бажає.

**141. Визначення термінів.** Бюро зазначає, що у Проекті «визначення» ключових понять, які стосуються БЗР, переплітаються з «принципами регулювання». Цей підхід, прийнятий у деяких правових системах, наприклад у Російській Федерації<sup>54</sup>, впливає на основні функції визначень, які полягають у тому, щоб уникнути неоднозначності у тлумаченні й забезпечити чітке розуміння значень термінів, зокрема там, де сфера їх застосування виходить за рамки окремих положень, у яких вони подані. Наприклад, такі терміни, як «умови праці» та

<sup>54</sup> [Трудовий кодекс Російської Федерації](#), частина III, розділ X («Охорона праці»).

«безпечні умови праці», «небезпека» або «робоче середовище», визначені здебільшого у частинах (першій та другій) статті 178, але використовуються в усьому тексті Проекту<sup>55</sup>. Для того, щоб підвищити ефективність нормативної бази, доцільно прийняти структуру, схожу на зразки передової порівняльної практики, такі як, наприклад, [Частина II Трудового кодексу Федерального уряду Канади](#), де визначення всіх доречних термінів із БЗР подані на початку відповідного розділу, що сприяє чіткості та узгодженості й дозволяє всім зацікавленим особам швидко зорієнтуватися у складних аспектах цього правового акту без будь-якої двозначності. Бюро рекомендує об'єднати всі основні поняття з безпеки та здоров'я на роботі (БЗР), наведені в Додатку II до цього документа, в один розділ. Таке зведення представлення визначень усіх термінів, які стосуються БЗР, можна було б розмістити на початку Проекту або на початку Книги третьої, що забезпечить узгодженість і правову визначеність.

- 142. Сфера дії (БЗР).** У Проекті прямо не передбачено сферу дії положень із БЗР. Деякі статті загального застосування, у сукупності чи окремо, містять указівки в цьому відношенні, як-от статті 1 «Завдання Трудового кодексу України», стаття 8 «Відносини, що регулюються цим Кодексом», стаття 9 «Праця окремих категорій осіб», стаття 10 «Особливості регулювання трудових відносин окремих категорій працівників», стаття 20 «Працівник», стаття 23 «Роботодавець», стаття 29 «Ознаки трудових відносин» і стаття 30 «Підстави виникнення трудових відносин». Бюро нагадує, що головна мета принципів БЗР, зокрема за Конвенцією № 155, учасницею котрої є Україна, полягає у захисті здоров'я і благополуччя «всіх працівників»<sup>56</sup> від професійних небезпек у «всіх галузях» економічної діяльності<sup>57</sup>.
- 143. Працівники.** *[Цей пункт стосується використання в перекладі Проекту англійською мовою терміну “employee” на відміну від терміну “worker”, використаного у коментарях – прим. перекл.]* У частині першої статті 20 Проекту термін «працівник» визначений як фізична особа, яка в межах «трудових відносин» виконує оплачувану роботу в інтересах іншої особи, роботодавця. Таким чином, визнання статусу «працівник» обумовлюється виникненням трудових відносин, які визначаються такими факторами, як «економічна залежність» або «фінансова компенсація». Проте, у Проекті не розрізняються термін “employees” і ширший термін “workers”, як вимагає практика Міжнародної конференції праці (МКП), що надає терміну “workers”<sup>58</sup> максимально широкий смисл як терміну, який охоплює всіх осіб, залучених до роботи, включно з тими, які працюють за цивільно-правовими договорами або без формальних трудових відносин, як-от самозайняті фізичні особи, незалежні підрядники, особи, що працюють на сімейних підприємствах, стажерита учні. Бюро нагадує, що безпечне та здорове робоче середовище, як один з основних принципів і одне з основних прав у світі праці, має бути забезпечено всім працівникам *[“workers” – прим. перекл.]* незалежно від їхнього договірної статусу (а не тільки працівникам *[“employees” – прим. перекл.]* у строгому значенні цього терміну). Саме цей підхід прийнятий у найкращих системах порівняльної практики<sup>59</sup> та передбачений у міжнародних трудових нормах, зокрема у пункті 1(2) Рекомендації № 164 стосовно аналогічного захисту самозайнятих осіб і пункті 3 Рекомендації № 197<sup>60</sup>, де рекомендовано поширити захист щодо БЗР на всіх працівників, зокрема на вразливих працівників, таких як працівники неформальної економіки та працівники-мігранти. Бюро рекомендує, щоб, згідно з МТН, включно з пунктом 1(2) Рекомендації № 164 і пунктом 3 Рекомендації 197, а також відповідно до передової порівняльної практики, у Проекті було

<sup>55</sup> Наприклад, термін «безпечні умови праці» прямо визначений у п. 2 ч. 2 ст. 187 і згадується у численних розділах Проекту, зокрема, і не тільки, у ч. 3 ст. 7, ч. 5 ст. 104, п. 5 ч. 2 ст. 132, ч. 3 ст. 179, ч. 1 ст. 188 і ч. 7 ст. 197.

<sup>56</sup> Конвенція 1981 р. про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище (№ 155), ст. 2 і 3(b).

<sup>57</sup> Там же, стаття 1.

<sup>58</sup> Див. [Manual for Drafting ILO Instruments](#) [Посібник із розробки правових актів МОП], пп. 125 і 126.

<sup>59</sup> Наприклад, у Великій Британії не тільки особи, які виконують роботу, а й інші особи також захищені від ризиків для здоров'я чи безпеки, «що випливають із діяльності осіб, які виконують роботу, або зв'язані з їхньою діяльністю» (див. [МКП, 98 сесія, 2009 р.](#), п. 42).

<sup>60</sup> У пункті 3 Рекомендації 2006 р. про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 197), зазначено: «З метою попередження випадків виробничого травматизму, професійних захворювань і загибелі людей на виробництві національна система повинна передбачати належні заходи захисту для всіх працівників, зокрема працівників, зайнятих у секторах підвищеного ризику, а також уразливих категорій працівників, таких як працівники неформальної економіки, трудящі-мігранти й молоді працівники».

прямо передбачено поширення захисту щодо БЗР на всіх працівників усіх галузей діяльності, щоб забезпечити захист осіб, які виконують роботу в будь-якій якості на об'єкті виконання робіт чи в установі, незалежно від їхнього договірного статусу. Крім цього, від ризиків для здоров'я та безпеки мають бути захищені всі особи, зачеплені діяльністю на об'єкті виконання робіт, зокрема особи, які присутні на об'єкті (наприклад, відвідувачі). Бюро рекомендує конкретно передбачити у Проекті відповідальність користувача об'єкту (власника і роботодавця) перед переліченими нижче категоріями осіб, які можуть бути присутні на об'єкті:

- підрядники та субпідрядники (зокрема самозайняті особи);
- працівники підрядників та субпідрядників;
- працівники фірм позикової праці, відряджені на роботу на підприємстві чи в установі користувача;
- працівники, зайняті за цивільно-правовими договорами;
- учні, слухачі, стажери та студенти, які проходять виробничу практику;
- відвідувачі;
- волонтери.

**144. Законодавство з БЗР.** У Проекті норми з БЗР об'єднані з іншими нормами, як-от умови праці та інспекція праці. Примітно, що у деяких країнах БЗР вважається окремою сферою регулювання, що обумовлює потребу в спеціальній правовій базі, враховуючи специфічні міркування стосовно сфери охоплення, норм, представництва і забезпечення дотримання<sup>61</sup>. На відміну від цього в інших країнах, таких як Франція<sup>62</sup>, Російська Федерація<sup>63</sup> і Канада (федеральний уряд)<sup>64</sup>, питання БЗР включені у всеосяжний кодекс. Така ситуація відображає різноманіття підходів до безпеки та здоров'я на робочому місці.

**145.** Бюро визнає, що окремі галузі або види діяльності можуть потребувати особливих закономірностей. Наприклад, багато країн ухвалили окремі закони для регулювання небезпечних речовин<sup>65</sup> або складних галузей з особливими ризиками, як-от гірничо-промисловість<sup>66</sup>. Таким чином, наявність окремих нормативних актів, які стосуються ситуації в конкретних галузях, часто розглядається як доповняльний аспект, особливо коли відповідно до передової порівняльної практики<sup>67</sup> на такі нормативні акти наводяться вичерпні посилання у первинному законодавстві з БЗР. Отже, в інтересах правової визначеності та узгодженості у регулюванні Бюро рекомендує, щоб усі окремі нормативні акти, які пов'язані з БЗР і стосуються безпосередньо цієї сфери<sup>68</sup>, зокрема ті, що стосуються фізичних та біологічних речовин і агентів<sup>69</sup>, безпеки та здоров'я на роботі у гірничій промисловості<sup>70</sup> й сільському

<sup>61</sup> США ([Закон 1970 р. про БЗР](#)) і Хорватія ([Закон про безпеку та здоров'я на роботі](#)).

<sup>62</sup> [Трудовий кодекс Франції](#) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006178066>).

<sup>63</sup> [Трудовий кодекс Російської Федерації](#), частина III, розділ X (Охорона праці)

([https://www.wto.org/english/thewto\\_e/acc\\_e/rus\\_e/wtaccrus58\\_leg\\_363.pdf](https://www.wto.org/english/thewto_e/acc_e/rus_e/wtaccrus58_leg_363.pdf)).

<sup>64</sup> [Трудовий кодекс Канади](#), частина II (<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-14.html#h-341197>).

<sup>65</sup> Наприклад: Закон 1996 р. про небезпечні речовини й нові організми (Нова Зеландія).

<sup>66</sup> Наприклад: Закон 1949 р. про гірничу безпеку (№ 40, Японія) (<https://leap.unep.org/en/countries/jp/national-legislation/mining-safety-act-act-no-70-1949>) або Закон 1996 р. про безпеку та гігієну праці в шахтах (ПАР).

<sup>67</sup> Наприклад, згідно зі статтею 125.1 [Трудового кодексу Канади](#) кожний роботодавець повинен забезпечити безпечне поводження з небезпечними речовинами на своєму підприємстві. Цей обов'язок підпадає під дію відповідного законодавства, як-от [Закон про розгляд інформації про небезпечні матеріали](#) та [Закон про небезпечні продукти](#), пряме посилання на які наведені у відповідному параграфі.

<sup>68</sup> Наприклад, [постанова № 337](#), від 17 квітня 2019 р. «Про затвердження Порядку розслідування а обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» (зі змінами).

<sup>69</sup> Наприклад, гігієнічні регламенти допустимого вмісту хімічних і біологічних речовин у повітрі робочої зони, затверджені [наказом Міністерства охорони здоров'я України від 14 липня 2020 р. № 1596](#), або [Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 20 червня 2022 р. № 1054](#), яким затверджено Гігієнічний регламент «Перелік речовин, продуктів, виробничих процесів, побутових та природних факторів, канцерогенних для людини».

<sup>70</sup> Основні закони щодо безпеки у гірничій промисловості, зокрема [Гірничий закон \(№ 1127-XIV від 06.10.1999 р.\)](#), [Кодекс України про надра \(№ 132/94-ВР від 2 7.07.19 94 р.\)](#) і понад сто нормативно-правових актів із БЗР, які стосуються гірничої промисловості, зазначені у [Покажчику нормативно-правових актів з охорони праці](#) станом на 5 листопада 2024 р.

господарстві<sup>71</sup>, були тісно пов'язані між собою, а у первинному законодавстві на них були наведені ретельні посилання.

**146. Матеріальний елемент праці: фізичні та біологічні речовини й агенти.** Проект містить усеосяжні рамкові положення щодо «робочого обладнання», викладені у статті 186, але викликає занепокоєння щодо небезпечних речовин і агентів. У зв'язку з цим, відзначаючи вимогу, передбачену статтею 184 Проекту «Забезпечення дотримання санітарних норм та правил», а також існування конкретних положень<sup>72</sup>, таких як заборона азбесту та заходи захисту від шкідливого впливу<sup>73</sup>, Бюро наголошує, що у Проекті явно відсутні посилання на ці конкретні положення або не передбачені, як варіант, положення, в яких були б прямо сформульовані ризики, пов'язані з хімічними й біологічними «речовинами» і «агентами», що є вкрай необхідним для цілісного підходу до безпеки та здоров'я на роботі відповідно до МТН, зокрема до статей 5(a), 11(b), 12(a) і (b) та 16 Конвенції № 155, ратифікованої Україною. Рекомендується включити до Проекту положення, в яких будуть явним чином окреслені особливі умови для розроблення, випробування, вибору, заміни, монтажу, розміщення, використання та обслуговування всіх «матеріальних елементів праці», що стосується не тільки інструментів, механізмів чи обладнання, а й також хімічних, фізичних та біологічних речовин і агентів. У світлі МТН, зокрема статей 5(a), 11(b), 12(a) і (b) та 16 Конвенції № 155, потрібно чітко та прямо згадати ризики, пов'язані з хімічними, фізичними та біологічними «речовинами» й «агентами», щоб забезпечити вжиття всеосяжних захисних заходів на робочому місці.

**147. Обов'язок роботодавців забезпечити, щоб механізми, обладнання чи речовини не становили загрози.** Згідно з Проектом, зокрема з положеннями частини першої статті 186, роботодавець зобов'язаний забезпечити безпечність і належне використання робочого обладнання. Встановлення таких обов'язків роботодавця має велике значення (у світлі статті 16 Конвенції № 155), але дуже важливо наголосити на тому, що у зразках передової порівняльної практики<sup>74</sup> та МТН, зокрема у статті 12(a) Конвенції № 155, ратифікованої Україною, чітко сформульовано один із найбільш значущих елементів принципу запобігання, а саме передбачено відповідний обов'язок також інших залучених сторін, зокрема розробників, виробників, імпортерів і постачальників, які повинні вживати необхідних заходів, відповідно до національного законодавства і практики, з метою забезпечення того, щоб механізми, обладнання чи речовини, використовувані на робочих місцях, за умови їх правильної експлуатації не ставили під загрозу здоров'я і безпеку<sup>75</sup>. Рекомендується

(<http://dsp.gov.ua/pokazhchyk-normatyvno-pravovykh-aktiv-z/>).

<sup>71</sup> [Правила охорони праці у сільськогосподарському виробництві](#) (документ № Z2075-12 від 26.11.2012 р., наказ про затвердження [Типових норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам сільського та водного господарства](#) (№ 117 від 10. 06.1998 р. або наказ Міністерства економіки України [«Про затвердження мінімальних вимог щодо безпеки і здоров'я на роботі працівників лісового господарства та під час виконання робіт із зеленими насадженнями](#) (№ 2167/41223 від 13.12.2023 р.).

<sup>72</sup> Це, наприклад, [Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 20 червня 2022 р. № 1054](#), яким затверджено Гігієнічний регламент «Перелік речовин, продуктів, виробничих процесів, побутових та природних факторів, канцерогенних для людини» та гігієнічні регламенти допустимого вмісту хімічних і біологічних речовин у повітрі робочої зони, затверджені [наказом Міністерства охорони здоров'я України від 14 липня 2020 р. № 1596](#).

<sup>73</sup> У цьому відношенні можна посперитися на конкретні нормативно-правові акти, наприклад, на статтю 28 [Закону України № 2573](#) від 6 вересня 2022 р. (зі змінами від 6 листопада 2023 р.), якою заборонено використання азбесту й передбачено заходи захисту працівників від шкідливого впливу на робочому місці.

<sup>74</sup> Наприклад, у статті 205 [Трудового кодексу Туркменістану від 18 квітня 2009 р.](#) (Türkmenistanyň Zähmet kodeksi) передбачена відповідальність підприємств, що випускають і постачають промислову продукцію, яка не відповідає нормам із БЗР. Крім цього, у статті 19(a) [Закону Самоа про БЗР](#), яка стосується обов'язку розробників, виробників і постачальників, зазначено: «Кожна особа, яка **розробляє, виготовляє** або **постачає** будь-які вироби, речовини чи механізми для використання на робочому місці, повинна: а) забезпечити, наскільки це є обґрунтовано можливим, щоб ці вироби, речовини чи механізми розроблялися та виготовлялися у спосіб, який забезпечує їхню безпечність і відсутність загрози здоров'ю та безпеці за умови, що вони використовуються належним чином та згідно з відповідною інформацією чи рекомендаціями щодо їх використання, наданими розробником, виробником або постачальником; (...)

<sup>75</sup> Див. ILO, [General Survey \(2009\)](#) concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981 [МОП, *Загальний огляд (2009 р.) з Конвенції 1981 р. про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище (№ 155), Рекомендації 1981 р. щодо безпеки та гігієни праці (№ 164) та Протоколу 2002 р. до Конвенції 1981 р. про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище*], п. 153.

зобов'язати не тільки роботодавців, а й розробників, виробників, імпортерів і постачальників, забезпечити, щоб усі механізми, обладнання й речовини, використовувані на робочому місці, не зумовлювали загроз безпеці й здоров'ю тих, хто користується ними правильно, як того вимагають передова порівняльна практика і стаття 12(a) Конвенції № 155, ратифікованої Україною.

**148. Наявність інформації та інструкцій.** У частинах першій та другій статті 186 Проекту наголошено на тому, що роботодавці повинні забезпечити використання працівниками робочого обладнання без загрози їхній безпеці та здоров'ю, а також уживати належних заходів для максимального зменшення таких ризиків. Проте, у Проекті не вистачає положення, в якому було б передбачено чітке коло обов'язків з поширення вичерпної інформації стосовно правильного монтажу й використання механізмів і обладнання, а також указівок із безпечного поводження з небезпечними речовинами. Це питання заслуговує на особливу увагу в світлі передової порівняльної практики<sup>76</sup> та конвенцій МОП, ратифікованих Україною, зокрема статті 12(b) Конвенції № 155, де визначені невід'ємні складові принципу запобігання, зокрема передбачено необхідність зобов'язати осіб, задіяних у наданні механізмів і речовин – тобто осіб, які розробляють, виготовляють, імпортують, постачають або передають їх – забезпечити наявність і поширення детальної інформації. Це, зокрема, вказівки з правильного монтажу та експлуатації механізмів, інструкції з безпечного поводження з речовинами, інформація про потенційну небезпеку, пов'язану з такими механізмами, та відомості про шкідливі властивості хімічних речовин, фізичних агентів і біологічних продуктів. Настійно рекомендується забезпечити, щоб, відповідно до передової порівняльної практики та статті 12(b) Конвенції № 155, ратифікованої Україною, у законодавстві з БЗР було передбачено обов'язок надавачів механізмів, обладнання чи речовин для професійного використання, зокрема осіб, які розробляють, виготовляють, імпортують, постачають або передають їх, подавати відповідну інформацію. Ця інформація має стосуватися правильного монтажу й використання механізмів та обладнання, правильного використання речовин, небезпек, пов'язаних із механізмами та обладнанням, шкідливих властивостей хімічних речовин та фізичних і біологічних агентів або продуктів, а також інструкцій щодо того, як необхідно уникати відомих небезпек.

**149. Наукові дослідження.** Можна вітати передбачений у Проекті обов'язок держави перетворювати науково-технічні інновації на практично здійсненні заходи безпеки<sup>77</sup>, проте Бюро наголошує, що основою безпеки на робочому місці залишається запобігання. Це підкреслюється у передовій порівняльній практиці<sup>78</sup> та у ратифікованих Україною конвенціях МОП, зокрема у статті 12(c) Конвенції № 155, яка зобов'язує всіх осіб, які залучені до розроблення, виготовлення, імпорту, постачання або передачі механізмів, обладнання або речовин для професійного використання, проводити відповідні дослідження та стежити за досягненнями науки й техніки. Рекомендується, відповідно до передової порівняльної практики та статті 12(c) Конвенції № 155, ратифікованої Україною, чітко визначити основні елементи принципу запобігання в контексті безпеки та здоров'я на роботі, для чого слід

---

<sup>76</sup> Наприклад, у статті 19 (b) [Закону Самоа про БЗР](#) зазначено, що будь-яка особа, яка розробляє, виготовляє або постачає будь-які вироби, речовини чи механізми для використання на робочому місці, повинна вживати необхідних заходів для забезпечення надання покупцям і користувачам належної інформації англійською й самоанською мовами про призначення кожного такого виробу, речовини чи механізму та про всі необхідні вимоги для забезпечення їхньої безпечності та відсутності загрози здоров'ю тих, хто користується ними належним чином.

<sup>77</sup> Наприклад, згідно з пунктом 14 статті другої частини 178 Проекту необхідно, щоб державна (національна) політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі (далі – «державна політика у сфері БЗР») передбачала проведення наукових досліджень із метою вивчення впливу різних факторів – хімічних, фізичних, біологічних, психофізіологічних і соціальних – на здоров'я та безпеку працівників. Крім цього, частина третя статті 178 Проекту надає міністерствам та іншим відповідним органам влади повноваження на формування та реалізацію адресної науково-технічної політики, спрямованої на підвищення безпеки працівників. У статті 183 Проекту також наголошується на тому, що держава заохочує підвищення рівня знань і проведення досліджень у сфері БЗР, наприклад, шляхом фінансової підтримки науково-дослідних ініціатив широкого спектра організацій.

<sup>78</sup> Див., наприклад, статтю 4(1) [Правил безпеки на робочому місці \(загальні обов'язки\) Барбадосу](#) (2022 р.), де зазначено, що будь-яка особа, яка зобов'язується розробляти або виготовляти вироби чи речовини для використання на роботі, повинна проводити відповідні дослідження або організувати їх проведення з метою виявлення, усунення або максимального зменшення ризиків для безпеки чи здоров'я, які можуть виникати внаслідок використання такого виробу чи такої речовини.



зобов'язати осіб, залучених до розроблення, виготовлення, імпорту, постачання або передачі механізмів, обладнання або речовин, проводити вивчення й дослідження або в інший спосіб стежити за розвитком науково-технічних знань.

- 150. Консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників.** У статті 179 Проекту «Консультації та залучення організацій роботодавців та профспілок» визнано важливість співпраці з усеукраїнськими об'єднаннями профспілок та організацій роботодавців у «формуванні» та «оцінюванні» державної політики у сфері БЗР. Проте, у цій статті не наголошується на залученні соціальних партнерів на етапах «здійснення» та «перегляду» згідно з МТН, зокрема зі статтями 4(1) і 8 Конвенції № 155, ратифікованої Україною, яка вимагає постійного залучення соціальних партнерів на всіх рівнях розроблення, здійснення, контролю виконання, оцінювання й періодичного перегляду<sup>79</sup>. Бюро нагадує, що забезпечення безперервного діалогу та співпраці з представницькими органами створює міцнішу та більш комплексну основу, яка забезпечує ефективне задоволення потреб та інтересів усіх зацікавлених сторін у робочому середовищі й заохочує культуру безпеки та здоров'я, що ґрунтується на принципі всеохпності, за яким усі сторони беруть змістовну участь у постійному поліпшенні умов безпеки та здоров'я на робочому місці<sup>80</sup>. Рекомендується вжити заходів із метою забезпечити, щоб вимоги законодавства з БЗР щодо залучення найбільш представницьких організацій роботодавців і працівників не обмежувалися початковим формуванням і оцінюванням державної політики у сфері БЗР, а й охоплювали також її реалізацію та періодичний перегляд, як вимагають статті 4(1) і 8 Конвенції № 155, ратифікованої Україною.
- 151. Повідомлення про інциденти, нещасні випадки на роботі й професійні захворювання та їх розслідування.** Бюро вітає положення статті 180 Проекту, які, згідно з вимогами статті 11(с) Конвенції № 155, ратифікованої Україною, передбачають «облік та розслідування інцидентів, нещасних випадків та професійних захворювань». Проте, хоча ця стаття зобов'язує роботодавців дотримуватися порядку ведення обліку та розслідування інцидентів, нещасних випадків та професійних захворювань, визначеного Кабінетом Міністрів України, у ній явно не вистачає посилання на [постанову від 17 квітня 2019 року № 337](#) (зі змінами), де викладено вкрай важливі деталі процесу повідомлення про такі інциденти й захворювання та їх розслідування. Рекомендується включити до статті 180 Проекту посилання на постанову Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 року № 337, де детально викладено процедури повідомлення про відповідні інциденти й захворювання та їх розслідування, як того вимагає стаття 11(с) Конвенції № 155, ратифікованої Україною.

## Колективні трудові відносини

- 152.** Бюро зазначає, що Книга четверта Проекту, озаглавлена «Колективні трудові відносини», регулює різні рівні колективних переговорів, цілі колективних угод та договорів, сферу їх дії та обов'язковість, їх сторони, порядок їх укладення, продовження, приєднання до них та їх реєстрації. Бюро нагадує, що Україна ратифікувала Конвенцію 1949 року про право на організацію і на ведення колективних переговорів ([№ 98](#)) і Конвенцію 1981 року про колективні переговори ([№ 154](#)).
- 153. Загальні коментарі. Стилий стиль викладення.** Бюро зазначає, що деякі положення Книги четвертої є надто детальними та довгими. Це, наприклад, стаття 211, яка визначає, які організації мають право вести переговори й укласти галузеві угоди обмеженої дії, територіальні угоди, що укладаються на території територіальної громади, територіальні угоди в окремій галузі. Крім того, у частині третій статті 215 і частині другій статті 223 подано детальні, невичерпні переліки питань, які можуть регулюватися галузевою (міжгалузевою)

<sup>79</sup> Див. ILO, [General Survey \(2009\)](#) concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981, п. 49.

<sup>80</sup> [Enhancing social dialogue towards a culture of safety and health: What have we learned from the COVID-19 crisis? International Labour Office](#) - Geneva: ILO, 2022, page 2 [Розширення соціального діалогу в цілях культури безпеки та здоров'я: чого ми навчилися під час кризи, спричиненої COVID-19? Міжнародне бюро праці, Женева, МОП, 2022 р., с. 2].

угодою та колективним договором. Бюро зазначає, що у розробленні Проекту можна було б зробити вибір на користь більшої стислості щодо цих питань, а деталі залишити для нормативних документів.

- 154.** Наприклад, стосовно цілей колективних переговорів у Проекті можна загалом указати, що на кожному рівні колективні угоди та договори можуть регулювати умови праці та зайнятості в межах сфери їхньої дії, а докладний перелік питань, які можуть обговорюватися, перенести в нормативні документи або залишити на розсуд сторін.
- 155.** Бюро зазначає також, щоб більшої стислості можна досягти, об'єднавши дуже схожі положення, що регулюють, в окремих главах, колективні договори (статті 223-230) і колективні угоди (статті 215-222). Наприклад, щоб усунути повтори та скоротити текст, можна об'єднати статті 220 і 228 стосовно призупинення та зупинення дії окремих положень колективних угод та договорів, статті 219 і 227 стосовно визначення строку дії, статті 221 і 229 стосовно контролю за виконанням. Бюро рекомендує з метою покращення чіткості та стислості Проекту переглянути положення, що містять дуже детальні відомості, і об'єднати ті положення, в яких є повтори.
- 156. Посилання на інші закони.** Бюро зазначає, що у главі про колективні трудові відносини широко використовуються поняття, визначені в інших законах, проте ці закони не згадані. Це, зокрема, такі поняття, як сторони соціального діалогу, професійні спілки, об'єднання професійних спілок, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, центральні органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, адміністративна відповідальність. Крім цього, деякі основоположні питання колективних переговорів, як-от критерії репрезентативності сторін, визначені в інших законах, які не згадані (наприклад, Закон «Про соціальний діалог в Україні»). Бюро рекомендує включити до Проекту точні посилання на законодавчі джерела цих понять і питань.
- 157. Сфера дії права на ведення колективних переговорів. Малі та середні підприємства.** Бюро зазначає, що глава III-Б чинного КЗпП, «Спрощений режим регулювання трудових відносин», передбачає, що регулювання трудових відносин на підприємствах із кількістю працівників не більше 250 осіб здійснюється трудовим договором. Бюро нагадує, що у своєму останньому за часом коментарі щодо застосування Конвенції № 98 в Україні Комітет експертів зауважив, що це положення дозволяє трудовим договорам на малих і середніх підприємствах превалювати над колективними договорами, й нагадав, що вищезгадана конвенція поширюється на всіх працівників і роботодавців незалежно від розміру підприємств, а обов'язок сприяти колективним переговорам, установлений статтею 4 цієї конвенції, вимагає, щоб індивідуальне обговорення умов трудового договору не передбачало відступів від прав і гарантій, передбачених у застосовних колективних договорах, виходячи з того, що у трудових договорах завжди можуть бути встановлені більш сприятливі умови праці й зайнятості. Комітет експертів зажадав, щоб Уряд ужив необхідних заходів для внесення змін у законодавство з метою забезпечити, щоб переговори з окремими працівниками не шкодили колективним переговорам із профспілковими організаціями<sup>81</sup>. Бюро вітає той факт, що у Проекті враховано цей коментар, зокрема передбачено, що забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з колективними угодами та договорами (частина друга статті 210). Крім цього, у Проекті не відтворені положення чинного КЗпП стосовно підприємств із чисельністю працівників менше 250 осіб і передбачено регулювання трудових відносин колективними угодами та договорами на всіх підприємствах, включно з малими та середніми.
- 158. Сторони колективних переговорів, колективних угод та договорів. Роль органів виконавчої влади.** Бюро зазначає, що у Проекті передбачено, що колективні переговори на національному, галузевому (міжгалузевому) й територіальному рівнях можуть бути двосторонніми або тресторонніми (частина друга статті 212). Частиною першою статті 209 передбачено, що сторонами колективної угоди на національному, галузевому

---

<sup>81</sup> [Прямий запит](#) (КЕЗКР) – ухвалений у 2023 р., опублікований на 112 сесії МКП (2024 р.), Конвенція 1949 р. про право на організацію і на ведення колективних переговорів (№ 98) – Україна (ратифікована у 1956 р.).

(міжгалузевому) й територіальному рівнях є сторони соціального діалогу відповідного рівня, а у частині першій статті 211 встановлено, що право на ведення переговорів і укладення колективних угод та договорів надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог. Бюро зазначає, що частина друга статті 4 [Закону «Про соціальний діалог в Україні» зі змінами, передбаченими у розділі Проекту «Прикінцеві та перехідні положення»](#) передбачає, що сторонами соціального діалогу на національному, галузевому й соціальному рівнях, крім організацій працівників і роботодавців, є Кабінет Міністрів України та відповідні центральні та місцеві органи виконавчої влади. Бюро зазначає також, що у деяких положеннях Проекту є згадка про участь центральних органів виконавчої влади у колективних переговорах (частина сьома статті 213) і віддається пріоритет колективним угодам, укладеним за участю центральних органів виконавчої влади (частина друга статті 207).

- 159.** Бюро нагадує, що, хоча соціальний діалог включає тристоронні переговори, консультації та обмін інформацією між урядами та організаціями роботодавців і працівників, конкретна форма соціального діалогу, а саме колективні переговори, є за визначенням двосторонньою. У Конвенції № 154, учасницею якої є Україна, колективні переговори визначені як переговори між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців з одного боку та однією чи кількома організаціями працівників – з другого (стаття 2). У пункті 2(1) Рекомендації 1951 року щодо колективних договорів (№ 91) термін «колективні договори» означає «всі письмові угоди щодо умов праці та зайнятості, які укладаються, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, представниками працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно з законами й нормативними актами країни».
- 160.** Бюро нагадує також думку Комітету експертів стосовно Конвенції № 98, де вказано, що ця конвенція «по суті спрямована на заохочення двостороннього обговорення умов зайнятості, а саме обговорення між роботодавцями та їхніми організаціями, з одного боку, та організаціями працівників – з іншого боку. Проте, Комітет визнає, що трипартизм, який передбачає участь органів державної влади, може бути доречним для врегулювання питань, сфера охоплення котрих ширша, як-от розроблення законодавства або формування соціально-економічної політики. Присутність уряду може бути виправдана також у разі, якщо сфера дії генеральної угоди обмежена встановленням розміру мінімальної заробітної плати, але обговорення інших умов зайнятості повинно проводитися у двосторонньому контексті, причому сторони повинні мати повну автономію в цьому відношенні, що дозволить забезпечити, щоб зміст угод, укладених у такий спосіб, не залежав від політичного курсу, який буде обраний наступними урядами»<sup>82</sup>.
- 161.** Бюро зазначає, що, згідно з Проектом, в Україні розмір мінімальної заробітної плати встановлюється парламентом, а всі колективні угоди – генеральні, галузеві (міжгалузеві) й територіальні – регулюють умови праці та зайнятості (частини друга, третя і четверта статті 215). Тільки в генеральній угоді є компонент стосовно «соціально-економічних питань» (частина друга статті 215). Отже, Бюро настійно рекомендує переглянути Проект, виключивши всі згадки про участь органів виконавчої влади у колективних переговорах про умови праці та зайнятості на будь-якому рівні та додавши визначення колективних переговорів і сторін колективних угод відповідно до вищезазначених міжнародних норм.
- 162. Координація між колективними угодами різних рівнів.** Бюро зазначає, що Проект містить багато розрізнених положень, якими регулюється координація між колективними угодами й договорами різних рівнів та співвідношення між ними в разі їх одночасного застосування (частини перша та друга статті 207, частина перша статті 210, частини третя та четверта статті 215, частина друга статті 223). У сукупності ці положення передбачають ієрархію різних рівнів: на верхньому рівні знаходиться генеральна угода, а нижче розташовуються

---

<sup>82</sup> Giving Globalization a Human Face, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, para. 214.

міжгалузеві/галузеві угоди, територіальні угоди та колективні договори. Колективні угоди й договори, що погіршують становище працівників порівняно із законодавством та іншими колективними угодами, умови яких є обов'язковими для сторін (згідно з частиною першою статті 210 такі положення є недійсними). Проте, положення угод нижчого рівня мають переважну силу, коли вони передбачають кращі гарантії та компенсації для працівників. Бюро вітає прийняття у Проекті такого підходу, який відповідає міжнародним трудовим нормам. Заради стислості та ясності Бюро рекомендує розглянути питання про об'єднання цих розрізнених положень в одне положення, яке відобразить принцип ієрархії між угодами різних рівнів і переважної сили положень, найбільш сприятливих для працівника.

- 163. Дострокове припинення дії колективних договорів, укладених за чинним КЗпП.** Бюро зазначає, що частиною дев'ятою розділу «Прикінцеві та перехідні положення» Проекту передбачено, що колективні договори, укладені за чинним КЗпП, залишатимуться чинними до моменту укладення нових або приведення діючих колективних договорів у відповідність до Трудового кодексу, але не більш ніж протягом одного року з дня набрання ним чинності. Бюро нагадує в цьому відношенні, що втручання з боку органів влади, внаслідок яких скасовуються колективні угоди та договори, вільно укладені соціальними партнерами, або змінюється їх зміст, суперечать принципів вільних і добровільних переговорів. Припинення дії всіх без винятку колективних договорів, укладених належним чином, за рік із дня набрання чинності новим Трудовим кодексом, - це втручання з боку держави, що має дуже серйозні наслідки та, як здається, виходить за межі завдання забезпечити відповідність колективних договорів мінімальним гарантіям, передбаченим Трудовим кодексом. Тому Бюро рекомендує переглянути частину дев'яту Прикінцевих та перехідних положень Проекту, обмеживши сферу дії обов'язку з внесення змін до колективних договорів, укладених за попереднім законодавством, тими положеннями таких договорів, які не відповідають мінімальним гарантіям, передбаченим у Трудовому кодексі.

## Колективні трудові спори

- 164.** Бюро зазначає, що розділ II Книги п'ятої Проекту (статті 246-290) регулює способи та методи вирішення колективних трудових спорів, а також страйки та локауту. Бюро вказує, що положення цього розділу аналогічні положенням проекту Закону «Про колективні трудові спори» 2023 року, до якого Бюро надало свої коментарі у лютому 2024 року.
- 165. Визначення. Колективний трудовий спір.** Бюро зазначає, що у статті 246 колективні трудові спори визначені виключно в контексті колективних переговорів та укладення й виконання колективних угод і договорів. Як здається, Проект не охоплює ситуації, де, наприклад, за відсутності колективної угоди (договору) група представників підприємства, на якому немає профспілкової організації, що заявляють про одне й те саме порушення встановленого законом трудового права (або прав) (наприклад, невіплату заробітної плати, недотримання тривалості робочого часу, порушення, пов'язані з БЗР, тощо), може звернутися до процедури примирення та (або) медіації на предмет розгляду свого трудового спору. Згідно з порівняльним правом і практикою Бюро рекомендує визначити колективний трудовий спір ширше, наприклад як «розбіжність між групою працівників, представлених профспілкою (профспілками) або обраними ними представниками, та роботодавцями/організаціями роботодавців щодо питань, що становлять обопільний інтерес, або щодо реалізації трудових прав».
- 166. Визначення. Примирення/медіація та роль примирителя/медіатора.** Бюро зазначає, що частиною першою статті 246 Проекту встановлено, що примирна процедура передбачає розгляд колективного трудового спору безпосередньо сторонами під час переговорів, шляхом проведення трудової медіації або у визначеному сторонами альтернативному порядку, спрямованому на досягнення взаємоприйнятного рішення. Бюро зазначає також, що у положеннях стосовно колективних трудових спорів використовуються обидва терміни – і примирення, й медіація, але не ясно, чи використовуються вони як синоніми або ж мають різне значення.

167. Бюро хотіло б нагадати, що згідно з міжнародним порівняльним правом та практикою і примирення, й медіація є методами полюбовного вирішення спору, де третя нейтральна, незалежна і неупереджена сторона – примиритель або медіатор – допомагає сторонам спору самостійно укласти угоду про вирішення спору шляхом переговорів, які проводяться за її сприяння чи допомогою. Оскільки по суті це одна й та сама процедура, у багатьох правових системах примирення та медіація використовуються як синоніми. Разом з тим, у законодавстві деяких країн проводиться різниця між примирителем, якому може бути відведена більш пасивна роль (миротворця), тоді як медіатор може виконувати більш ініціативну роль і надавати сторонам рекомендації (у деяких випадках тільки на їхнє прохання); в інших юрисдикціях примиритель і медіатор міняються ролями.
168. Для того, щоб зробити текст Проекту більш зрозумілим і узгодженим, Бюро рекомендує уточнити, чи використовуються в ньому терміни «примирення» і «медіація» як синоніми. Якщо це різні процедури, Бюро рекомендує надати визначення їх обох, а також зазначити відмінності між роллю примирителя і роллю медіатора в українському практично-правовому контексті.
169. **Визначення. Трудовий арбітраж.** Бюро зазначає, що у частині першій статті 256 Проекту передбачено: «Трудовий арбітраж – добровільний (окрім визначених цим Кодексом випадків), позасудовий спосіб вирішення колективних трудових спорів про права органом, який створюється сторонами за взаємною згодою». Воно зазначає, також, що підпунктом а) пункту 10 частини десятої Прикінцевих та перехідних положень Проекту вносяться зміни до статті 4 Цивільного процесуального кодексу України, зокрема додається нова частина, де передбачено, що «до трудового арбітражу за угодою сторін може бути переданий будь-який колективний трудовий спір про права». Вітаючи положення, яким передбачається добровільний характер арбітражу, Бюро, однак, нагадує, що добровільний арбітраж може бути можливим і у спорах про інтереси, якщо цього побажають сторони, і рекомендує переглянути частину першу статті 256 та підпункта а) пункту 10 частини десятої Прикінцевих та перехідних положень, передбачивши також можливість звернення до трудового арбітражу у спорах про інтереси.
170. **Сторони колективного трудового спору.** Бюро зазначає, що частиною другою статті 247 Проекту Кабінет Міністрів України, центральні та місцеві органи виконавчої влади визначені як сторони колективних трудових спорів на національному, галузевому й територіальному рівнях. Це положення впливає з положень про колективні трудові відносини, якими передбачено, що ці органи є сторонами колективних переговорів і колективних угод відповідних рівнів. Відповідно до своїх коментарів щодо сторін колективних трудових відносин Бюро настійно рекомендує переглянути частину другу статті 247 та інші положення Проекту щодо колективних трудових відносин, передбачивши, що органи виконавчої влади можуть бути сторонами колективних трудових спорів тільки як роботодавці.
171. Бюро зазначає, що частиною четвертою статті 247 Проекту передбачено, що за наявності на відповідному рівні декількох профспілок представництво інтересів працівників здійснюється спільним представницьким органом. Якщо ці профспілкові організації не досягли згоди щодо спільного представництва, будь-яка з них має право ініціювати спір самостійно, представляючи інтереси своїх членів. Оскільки в такій системі всім організаціям має бути дозволено представляти інтереси їхніх членів, Бюро рекомендує виключити останнє речення цього положення, а саме «Одночасно на відповідному рівні може відбуватись лише один колективний трудовий спір з одним і тим самим предметом спору».
172. **Результати примирення/медіації.** Бюро зазначає, що у частинах шостій та сьомій статті 254 щодо вирішення спорів шляхом проведення переговорів визначено результат процесу переговорів, проте у статті 255 щодо медіації про результат процесу не сказано нічого, як і не згадано жодний інший закон, яким урегульовано це питання. Бюро рекомендує переглянути статтю 255, додавши до неї частину, в якій буде визначено результат примирення/медіації, тобто письмова угода про вирішення спору або відсутність угоди, та передбачено, що за згодою сторін угода про вирішення спору в результаті медіації має позовну силу.

- 173. Обов'язок виконувати рішення, прийняті за результатами примирення й арбітражу.** Бюро зазначає, що згідно з пунктом 4 частини другої статті 248 Проекту сторони спору зобов'язані виконувати рішення, прийняті за результатами проведення примирних процедур та трудового арбітражу. Бюро нагадує в цьому відношенні, що результатом примирної процедури є угода про вирішення спору, укладена самими сторонами, або відсутність такої угоди, тоді як результатом арбітражу є одностороннє рішення арбітра (рішення трудового арбітражу) щодо спору, яке не потребує згоди сторін. Більше того, сторони зобов'язані виконати угоду про вирішення спору, якщо вони уклали її шляхом примирення/медіації, тоді як у випадку арбітражу сторони вже погодилися визнати обов'язковість рішення арбітра, коли передали свій спір на розгляд трудовим арбітражем. Отже, щоб уникнути плутанини між цими двома процедурами, Бюро рекомендує переглянути Проект так, щоб чітко розрізнити результат примирення/медіації – а саме угоду про вирішення спору або відсутність угоди – і результат арбітражу, а саме рішення арбітражу.
- 174. Примусове виконання рішення за результатами медіації.** Бюро зазначає, що статті 267 і 268 регулюють порядок видачі виконавчого листа і примусове виконання рішення арбітражу, однак не передбачено жодних гарантій виконання угоди про вирішення спору, укладеної шляхом примирення/медіації. Бюро рекомендує переглянути Проект, передбачивши правові засоби забезпечення виконання таких угод.
- 175. Відшкодування збитків, заподіяних у результаті розголошення конфіденційної інформації.** Бюро зазначає, що частиною першою статті 290 Проекту передбачено, що медіатори, арбітри та особи, які представляють сторону колективного трудового спору та беруть участь у його вирішенні, зобов'язані відшкодувати шкоду, завдану стороні спору, якщо вони є винними у розголошенні конфіденційної, таємної або службової інформації, яка стала їм відома узв'язку з вирішенням колективного трудового спору. Бюро рекомендує переглянути Проект, указавши компетентний орган, який кількісно оцінюватиме такі збитки та розмір відповідного відшкодування, як у частинах другій-п'ятій статті 290.

## Право на страйк

- 176. Цілі страйку.** Бюро зазначає, що у частині першій статті 271 Проекту страйк визначено як «тимчасове колективне добровільне припинення роботи (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) працівниками підприємства... з метою вирішення колективного трудового спору». Крім цього, частиною сьомою статті 273 Проекту передбачено, що «зміст та обсяг вимог страйку не може виходити за межі вимог колективного трудового спору з врахуванням спільних домовленостей, досягнутих під час примирних процедур, трудового арбітражу». Бюро нагадує, що страйки солідарності, страйки протесту, спрямовані на критику економічної й соціальної політики уряду, або страйки, які закликають до визнання та здійснення основоположних свобод, необхідних для здійснення прав профспілок, також є законними формами здійснення права на страйк<sup>83</sup>. Комітет зі свободи асоціації визначив страйк як «тимчасове припинення (або вповільнення) роботи, умисно здійснене однією чи кількома групами працівників із метою добитися виконання вимог або протидіяти вимогам, висловити скарги або підтримати інших працівників у їхніх вимогах або скаргах»<sup>84</sup>. Таким чином, якщо право на страйк на підтримку досягнення вищезгаданих цілей не визнано в інших конституційних або законодавчих актах, Бюро рекомендує переглянути частину першу статті 271 і частину сьому статті 273, відповідним чином розширивши визначення цілей страйку.
- 177. Арбітраж і страйк.** Бюро зазначає, що частиною другою статті 271 Проекту передбачено, що «страйк є крайнім засобом вирішення колективного трудового спору після проведення примирних процедур та/або трудового арбітражу...», тобто до страйкових дій можна вдаватися після арбітражу. Бюро зазначає, що у Проекті передбачено використання

<sup>83</sup> Giving Globalization a Human Face, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, пп. 124-125.

<sup>84</sup> [Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association](#), sixth edition, 2018 [Збірка рішень Комітету зі свободи асоціації, шосте видання, 2018 р.], п. 783.

«добровільного арбітражу» в усіх колективних трудових спорах про права (частина перша статті 256) та обов'язкового арбітражу (частина друга статті 256), коли страйк є забороненим на виконання статті 280 Проекту, яка охоплює кризові й надзвичайні ситуації національного масштабу та спори за участю державних службовців, які здійснюють свої повноваження від імені держави. Бюро вітає цей підхід у Проекті, який є цілком сумісним із міжнародними трудовими нормами<sup>85</sup>.

- 178.** Тим не менш, Бюро має нагадати в цьому відношенні, що, визнаючи необхідність проведення добровільного арбітражу, сторони спору цим беруть на себе зобов'язання виконати його рішення, тобто забезпечену правовою санкцією, односторонню ухвалу арбітра/арбітражного суду про вирішення спору. Інакше кажучи, якщо сторони погоджуються передати свій спір на розгляд добровільним арбітражем, вони таким чином логічно відмовляються вдаватися до колективного спору з питань, переданих на арбітраж. Випадки обов'язкового арбітражу, з іншого боку, стосуються ситуацій, де страйк заборонено. З цих причин припущення про те, що страйк може відбуватися як крайній засіб після арбітражу є суперечливим і викликає плутанину. Тому Бюро рекомендує переглянути частину другу статті 271 Проекту, виключивши слова «та/або трудового арбітражу» й передбачивши, що страйк є крайнім засобом вирішення колективного трудового спору після процедур медіації тільки у разі їх обов'язковості.
- 179. Кворум і більшість, потрібні для оголошення страйку.** Бюро зазначає, що частиною другою статті 273 Проекту передбачено, що за рішення про оголошення страйку має проголосувати не менше половини працівників підприємства. У цьому відношенні Бюро нагадує, що якщо країна вважає за доречне вимагати, щоб страйк міг проводитися тільки за умови голосування працівників, вона повинна забезпечити, щоб враховувалися тільки подані голоси, а потрібний кворум і необхідна кількість голосів були встановлені на розумному рівні. Вимога про прийняття рішення більш ніж половиною всіх працівників підприємства є надмірною й може необґрунтовано перешкоджати можливості проведення страйку, особливо на великих підприємствах<sup>86</sup>. Отже, для того, щоб здійснення права на страйк не стало дуже складним на практиці, Бюро рекомендує переглянути частину другу статті 273 Проекту, забезпечивши, щоб вимога про голосування за страйк ураховувала тільки подані голоси, тобто щоб за рішення проголосувало не менше половини працівників, які взяли участь у голосуванні, а не загальної кількості працівників, а потрібний кворум був установлений на розумному рівні.
- 180.** Так само друга частина статті 274 Проекту передбачає, що «страйк вважається законним, якщо в ньому беруть участь не менше половини працівників підприємства». Це положення створює ризик серйозного обмеження права на страйк і тому не є сумісним із принципами свободи асоціації та Конвенцією [№ 87](#), ратифікованою Україною. Отже, Бюро рекомендує виключити вищенаведене речення й передбачити, що страйк вважається законним, якщо він відповідає правовій процедурі, визначеній у статті 273 Проекту. Крім того, в цілях узгодженості Бюро рекомендує також переглянути частину третю статті 274 Проекту, яка вимагає, щоб рішення про утворення (обрання) органу (особи), уповноваженого (уповноваженої) на керівництво страйком вважалось прийнятим, якщо його підтримало більше половини від загальної кількості працівників підприємства, які беруть участь у страйку. У цьому відношенні Бюро зауважує, що рішення про створення органу, уповноваженого на керівництво страйком, повинно ухвалюватися членами профспілки, яка його запропонувала, а не всіма працівниками, залученими до страйку.
- 181. Кримінальні санкції за страйк.** Бюро зазначає, що частиною першою статті 289 Проекту передбачено, що особи, винні у порушенні законодавства про колективні трудові спори, несуть адміністративну, цивільну, дисциплінарну, кримінальну відповідальність на підставах, визначених цим Кодексом, та згідно з іншими законами України. Стосовно кримінальної відповідальності Бюро нагадує, що Комітет експертів попросив Уряд України надати інформацію про практичне застосування в разі колективного трудового спору статті 293

<sup>85</sup> Там же, пп. 793 та 816.

<sup>86</sup> Giving Globalization a Human Face, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, п. 147.

Кримінального кодексу України, якою передбачено, що організація групових дій, що призвели до грубого порушення громадського порядку або суттєвого порушення роботи транспорту, підприємства, установи чи організації, а також активна участь у таких діях караються штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або арештом на строк до шести місяців<sup>87</sup>.

- 182.** Бюро нагадує, що на працівника не повинні накладатися карні санкції за участь у мирному страйку. Кримінальні санкції можуть накладатися тільки за вчинення насильства щодо осіб і майна чи інших серйозних порушень звичайного кримінального права, щодо яких є відповідні положення у правових актах і які караються за цими актами<sup>88</sup>. Отже, Бюро рекомендує переглянути проект, додавши до статті 276 нову частину, яка регулюватиме права страйкарів і передбачатиме, що за участь у мирному страйку кримінальні санкції до працівників не застосовуються.

## Нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства

### Інспекція праці

- 183.** Україна ратифікувала [Конвенцію 1947 року про інспекцію праці \(№ 81\)](#) та [Конвенцію 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві \(№ 129\)](#). Положення стосовно інспекції праці містять у Книзі шостій (статті 291-314) Проекту, де визначені попередні рамки державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, зокрема щодо безпеки та здоров'я працівників на роботі.
- 184.** Вивчаючи Книгу шосту Проекту, Бюро спиралося на правові акти МОП у сфері інспекції праці, зокрема на вищезгадані конвенції та зауваження КЕЗКР, а також на окремі національні нормативно-правові акти, які безпосередньо впливають на інспекцію праці: це [Закон України «Про основні засади державного нагляду \(контролю\) у сфері господарської діяльності» \(№ 877-V, 2007 р.\)](#) (далі – «Закон № 877-V 2007 року»), [постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2009 р. № 823 «Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю»](#) (далі – «постанова № 823 2009 року») та [постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці»](#) (далі – «постанова № 96 2015 року»), а також [Закон України «Про державну службу» \(№ 889-VIII, 2016 р.\)](#) (далі – «Закон № 889-VIII 2016 року»).
- 185. Вступні зауваження.** Розглядаючи статтю 291 Проекту «Завдання державної інспекції праці», Бюро виявило схожість між положеннями, викладеними у пунктах 1 і 4 частини третьої цієї статті. Якщо це враження щодо повтору впливає не з розбіжностей у перекладі, Бюро рекомендує переглянути пункти 1 і 4 частини третьої статті 291 з метою об'єднання цих пунктів в один, щоб підвищити ясність законоположень шляхом усунення можливих повторів.
- 186.** Бюро зазначає, що Проект містить положення, які частково збігаються з деякими чинними законами й нормативними актами з питань інспекції праці, а саме з [Законом № 877-V 2007 року](#) та [постановою № 823](#) 2019 року, а також із [постановою № 96](#) 2015 року. Бюро нагадує, що такі збіги та суперечності можуть спричинити невизначеність у нормативній базі, яка у кінцевому підсумку знижує ефективність правової системи, що регулює питання інспекції праці. Рекомендується оцінити статус положень щодо інспекції праці, які збігаються, у правовій базі та усунути всі випадки потенційного дублювання чи збігу, тому що вони можуть підірвати дієвість правової бази для системи інспекції праці.
- 187. Професійне навчання інспекторів праці.** Згідно з положеннями частини першої статті 293 Проекту державними інспекторами праці є «державні службовці», які, відповідно до статей 13 і 48 [Закону № 889-VIII](#) 2016 року, повинні проходити професійне навчання, необхідне для виконання ними своїх завдань. Крім того, необхідність сертифікації інспекторів, передбачена

<sup>87</sup> [Зауваження](#) (КЕЗКР) – ухвалено у 2023 р., опубліковано на 112 сесії МКП (2024 р.), Конвенція 1948 р. про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87) – Україна (ратифікована у 1956 р.).

<sup>88</sup> [Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association](#), sixth edition, 2018, p. 972.



статтею 296 Проекту, говорить про зобов'язання забезпечити, щоб перед сертифікацією вони проходили відповідне навчання. Проте, Бюро зазначає, що у Проекті відсутня пряма вимога про професійне навчання інспекторів праці відповідно до МТН, зокрема до пункту 3 статті 7 Конвенції № 81, пункту 3 статті 9 Конвенції № 129 та пунктів 5 і 6 [Рекомендації 1969 року щодо інспекції праці в сільському господарстві \(№ 133\)](#). Настійно рекомендується включити до статті 296 Проекту прямо висловлену й чітко сформульовану вимогу про професійне навчання та підвищення кваліфікації інспекторів відповідно до пункту 3 статті 7 Конвенції № 81 та пункту 3 статті 9 Конвенції № 129, ратифікованих Україною, а також до та пунктів 5 і 6 Рекомендації № 133.

- 188. Співпраця із спеціалістами й технічними радниками.** У світлі МТН ефективні інспекційні перевірки робочих місць повинні зосереджуватися на виявленні потенційних небезпек для сприяння їхньому усуненню чи зменшенню<sup>89</sup>. Такі перевірки вимагають високого рівня компетентності, що обумовлює співпрацю з спеціалістами й технічними радниками. Ця вимога окреслена у статті 9 Конвенції № 81 і статті 11 Конвенції № 129, де наголошується на залученні до інспекційного процесу кваліфікованих технічних експертів – від спеціалістів у галузі медицини до спеціалістів у галузі інженерних наук<sup>90</sup>. Хоча пунктом 1 статті 6 [постанови № 96 2015 року](#) передбачено залучення спеціалістів для розгляду питань, що стосуються державного нагляду, Бюро зазначає, що у Проекті не передбачено прямий обов'язок щодо залучення спеціалістів до роботи інспекції праці, як того вимагають МТН. Рекомендується розглянути питання про наведення посилання на пункт 1 статті 6 постанови № 96 2015 року, яким приписано необхідність залучення спеціалістів для розгляду питань, що стосуються державного нагляду, або прямо включити таку вимогу до Проекту, щоб забезпечити залучення до інспекційної діяльності належним чином кваліфікованих технічних експертів та спеціалістів, зокрема у таких галузях, як медицина, механіка, електрика та хімія, у формі, яка вважається такою, що найбільше відповідає умовам у країні.
- 189. Час проведення інспекційних відвідувань.** Згідно зі статтею 297 Проекту інспектори праці можуть проводити інспекційні відвідування робочих місць у денний час без попереднього повідомлення (пункти 1 і 2 частини першої статті 297), але це положення не поширюється на відвідування у нічний час, що не відповідає пункту 1(а) статті 12 Конвенції № 81 і пункту 1(а) статті 16 Конвенції № 129, де підкреслено необхідність надання інспекторам гнучкості для проведення інспекційних відвідувань, зокрема права «в будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції» з метою забезпечення дотримання умов праці, передбачених законом, зокрема усунення таких порушень, як недозволена праця у нічний час. Згідно з МТН пріоритет в інспекційних відвідуваннях слід надавати потребам у захисті працівників і технічним інспекційним питанням, причому інспектори можуть на свій розсуд визначати необхідність нічних відвідувань відповідно до пункту 9 Рекомендації № 133, де рекомендовано проводити нічні відвідування тільки з тих питань, які не можуть бути проконтрольовані в денний час<sup>91</sup>. Рекомендується розглянути питання, згідно з вимогами статті 12(1)(а) Конвенції № 81 і статті 16(1)(а) Конвенції № 129, ратифікованих Україною, про внесення відповідних змін до статті 297 Проекту, щоб дозволити інспекторам відвідувати будь-які робочі місця, що підлягають перевірці, у будь-який час доби, зокрема для проведення відвідувань, які не можуть бути проведені у денний час, згідно з пунктом 9 Рекомендації № 133.
- 190. Конфлікт інтересів інспектора праці.** У статтях 298 і 299 Проекту розглядається питання незалежності інспекторів праці, однак там немає явно висловленої заборони інспекторам мати пряму або непряму заінтересованість у справах підприємств, які перебувають під їхнім наглядом. Це – істотне упущення у світлі статті 15(а) Конвенції № 81 і статті 20(а) Конвенції № 129, які вимагають такої незалежності для захисту неупередженості інспекції. Бюро визнає, однак, що окремі законоположення, а саме п. 5 частини першої статті 4, п. 10 частини першої статті 8 і п. 9 частини другої статті 64 [Закону № 889-VIII 2016 року](#) вже містять такі обмеження,

<sup>89</sup> Див., наприклад, ILO [General Survey of 2006 on Labour Inspection](#) [МОП, Загальний огляд з інспекції праці, 2006 р.], п. 8.

<sup>90</sup> Там же, п. 196.

<sup>91</sup> ILO, [General Survey of 2006 on Labour Inspection](#), п. 270.

спрямовані на запобігання виникненню реального чи потенційного конфлікту інтересів під час державної служби чи проведення інспекційних відвідувань. Рекомендується переглянути статті 298 і 299 Проекту так, щоб або включити до них чіткі посилання на положення Закону № 889-VIII (п. 5 частини першої статті 4, п. 10 частини першої статті 8 і п. 9 частини другої статті 64) стосовно конфлікту інтересів, або безпосередньо додати до них положення, що обмежують будь-які потенційні конфлікти інтересів у інспекторів, чим буде зміцнено положення інспекторів праці як неупереджених наглядачів відповідно до статті 15(a) Конвенції № 81 і статті 20(a) Конвенції № 129, ратифікованих Україною.

- 191. Інспекційна діяльність професійних спілок.** Частина четверта статті 300 Проекту стосується права професійних спілок та їх об'єднань здійснювати громадський контроль за додержанням трудового законодавства. Проте, надання професійним спілкам таких повноважень, якими наділена державна інспекція праці, суперечить частинам першій та другій статті 293 Проекту, якими встановлено, що «державними інспекторами праці є державні службовці центрального органу виконавчої влади», що реалізує державну політику з питань державного нагляду. Положення частини четвертої статті 300 також викликає значне занепокоєння у світлі статті 4(1) Конвенції № 81 і статті 7(1) Конвенції № 129, якими приписано, що інспекція праці повинна проводитись під наглядом і контролем центрального органу влади, щоб уникнути подвійної системи. Крім того, цей підхід суперечить принципам, викладеним у статті 6 Конвенції № 81 і статті 8 Конвенції № 129, де стверджується, що наглядові функції інспекції праці виконуються державними службовцями. Рекомендується виключити з Проекту частину четверту статті 300, що забезпечить, щоб, згідно зі статтею 6 Конвенції № 81 і статтею 8 Конвенції № 129, ратифікованих Україною, інспекційні відвідування з питань праці проводилися державними службовцями, які, згідно зі статтею 4(1) Конвенції № 81 і статтею 7(1) Конвенції № 129, діють виключно під проводом центрального органу, що здійснює контроль над усією діяльністю служби інспекції праці.
- 192. Тривалість інспектування.** Пункт 4 частини першої статті 302 Проекту стосується «права об'єкта контролю вимагати припинення інспекційного відвідування/інспектування у разі перевищення максимального строку проведення такого заходу», а у статті 305 передбачено, що тривалість інспекційного відвідування/інспектування не може перевищувати десяти, а у об'єктів контролю, які є платниками єдиного податку першої-третьої груп, - п'яти робочих днів, крім випадків, визначених цим Кодексом. У цьому контексті Бюро наголошує на занепокоєнні, яке було висловлено КЕЗКР і зберігається досі, стосовно встановлених обмежень на повноваження інспекторів праці щодо тривалості інспекційних відвідувань, особливо у світлі Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» (№ 877-V, 2007 р.), який нараз є чинним<sup>92</sup>.
- 193.** Бюро посилається також на [Зауваження загального порядку КЕЗКР \(2019 р.\)](#), де підкреслено, що «низка держав-членів, що ратифікували одну чи обидві конвенції з інспекції праці, всупереч положенням цих конвенцій здійснили реформи, що істотно підривають внутрішнє функціонування систем інспекції праці». КЕЗКР наголошує, що серед цих реформ – установа «строгих обмежень максимальної тривалості інспекційних відвідувань, які викликають питання стосовно дотримання статті 16 Конвенції № 81 і статті 21 Статті № 129, якими встановлено, що інспекції на підприємствах проводяться так часто і так ретельно, як це необхідно для забезпечення ефективного застосування відповідних правових норм». Рекомендується вжити заходів із метою забезпечити, щоб, з урахуванням Зауваження загального порядку КЕЗКР (2019 р.), встановлені обмеження тривалості інспектування, зокрема за статтею 305 Проекту, були виключені, а Проект був узгоджений з вимогами статті 16 Конвенції № 81 і статті 21 Конвенції № 129, ратифікованих Україною.
- 194.** Рекомендується також, у світлі найостаннішого Зауваження КЕЗКР, прийнятого у 2023 році, щодо обмежень повноважень інспекторів праці, установлених Законом № 877-V 2007 року, вжити на основі консультацій з соціальними партнерами всіх необхідних заходів для

<sup>92</sup> Див. [Зауваження \(КЕЗКР\) – ухвалено у 2023 р., опубліковано на 112 сесії МКП \(2024 р.\)](#), щодо застосування Конвенції 1947 р. про інспекцію праці (№ 81) (ратифікована у 2004 р.) та Конвенції 1969 р. про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129) (ратифікована у 2004 р.).

оцінювання тих обмежень повноважень інспекції, які не відповідають МТН, та виключення їх із нормативної бази, щоб привести інспекцію праці у відповідність до положень Конвенцій №81 і 129, обидві з яких ратифіковані Україною.

- 195. Періодичність проведення інспекційних відвідувань з питань праці.** У статті 303 Проекту окреслені дещо обмежені підстави проведення інспекційних відвідувань з питань праці. Крім цього, обмеження частоти інспекційних відвідувань, установлені у частині другій статті 5 Закону № 877-V — якою впроваджено структуровані обмеження на здійснення державного нагляду залежно від ступеня ризику суб'єктів господарювання, - підривають здатність інспекторів проводити перевірки так часто і так ретельно, як того вимагають МТН. Як зазначено у [Зауваженні загального порядку КЕЗКР \(2019 р.\)](#) стосовно конвенцій з інспекції праці, ризик-орієнтований підхід до інспектування не суперечить конвенції, але «значне зменшення кількості проведених інспекційних відвідувань» та (або) «законодавче обмеження можливої частоти відвідувань викликає питання щодо відповідності статтям 16 Конвенції № 81 і 21 Конвенції № 129». Рекомендується, у світлі Зауваження загального порядку КЕЗКР (2019 р.) стосовно конвенцій з інспекції праці, переглянути статтю 303 Проекту, зокрема чітко вказати, що зазначені підстави для інспектування не є вичерпними, та виключити встановлені обмеження частоти інспектування з питань праці з усіх законодавчих актів, які безпосередньо впливають на інспекцію праці, щоб забезпечити відповідність статті 16 Конвенції № 81 і статті 21 Конвенції № 129, ратифікованих Україною.
- 196. Обов'язковість реєстрації інспекційного відвідування державною інспекцією праці.** У частині першій статті 304 Проекту зазначено, що інспекційні відвідування підлягають реєстрації, хоча конкретного порядку потрібної реєстрації не наведено. Таким чином, не зрозуміло, чи є така реєстрація просто адміністративною формальністю або ж це обов'язковий крок, який має бути виконаний, перш ніж можна буде проводити інспекційні відвідування. Крім цього, можливість відмови вищого органу влади у реєстрації ще більше ускладнює цю проблему, тому що це може обмежити здатність інспекторів діяти згідно з вимогами статей 12 і 16 Конвенції № 81 та статей 16 і 21 Конвенції № 129, ратифікованих Україною. Рекомендується переглянути частину першу статті 304 Проекту, а саме детально зазначити порядок реєстрації інспекційних відвідувань, забезпечивши, щоб, згідно зі статтями 12 і 16 Конвенції № 81 та статтями 16 і 21 Конвенції № 129, вимоги про реєстрацію не накладали необґрунтованих обмежень на здатність інспекторів ефективно виконувати свої обов'язки.
- 197. Повідомлення об'єкта контролю при присутності інспектора праці.** У контексті інспекції праці частина друга статті 307 Проекту зобов'язує державного інспектора праці пред'явити об'єкту відвідування або його уповноваженому представнику своє службове посвідчення, яке підтверджує його повноваження, та надати копію направлення або наказу на проведення інспекційного відвідування. Хоча це положення забезпечує прозорість, воно викликає занепокоєння у світлі статті 12(2) Конвенції № 81 і статті 16(3) Конвенції № 129, ратифікованих Україною, які дозволяють інспекторам на свій розсуд утриматися від повідомлення роботодавців про свою присутність, якщо таке повідомлення може перешкодити ефективності їхньої роботи. Рекомендується переглянути статтю 307 Проекту, а саме включити до неї положення, які, згідно зі статтею 12(2) Конвенції № 81 і статтею 16(3) Конвенції № 129, дозволяють інспекторам на свій розсуд утриматися від повідомлення об'єктів контролю про свою присутність, якщо таке повідомлення може зашкодити ефективному виконанню ними своїх обов'язків.



## Додаток І. Перелік конвенцій МОП, ратифікованих Україною

### 72 конвенції

- Основні конвенції: **9 з 10**
- Директивні (пріоритетні) конвенції: **4 з 4**
- Технічні конвенції: **59 з 177**
- З **72** конвенцій, ратифікованих Україною, **60** є чинними, **6** конвенцій денонсовані, **5** конвенцій скасовані, **1** ратифікована за останні 12 місяців

### Основні

Конвенція	Дата	Статус
	10.08.1956	Чинна
<a href="#">К087 – Конвенція 1948 р. про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87)</a>	14.09.1956	Чинна
<a href="#">К098 – Конвенція 1949 р. про право на організацію і на ведення колективних переговорів (№ 98)</a>	14.09.1956	Чинна
<a href="#">К100 – Конвенція 1951 р. про рівне винагородження (№ 100)</a>	10.08.1956	Чинна
<a href="#">К105 – Конвенція 1957 р. про скасування примусової праці (№ 105)</a>	14.12.2000	Чинна
<a href="#">К111 – Конвенція 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111)</a>	4.08.1961	Чинна
<a href="#">К138 – Конвенція 1973 р. про мінімальний вік (№ 138)</a> <i>Визначений мінімальний вік: 16 років</i>	3.05.1979	Чинна
<a href="#">К155 – Конвенція 1981 р. про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище (№ 155)</a>	4.01.2012	Чинна
<a href="#">К182 – Конвенція 1999 р. про найгірші форми дитячої праці (№ 182)</a>	14.12.2000	Чинна

### Директивні (пріоритетні)

Конвенція	Дата	Статус
<a href="#">К081 – Конвенція 1947 р. про інспекцію праці (№ 81)</a>	10.11.2004	Чинна
<a href="#">К122 – Конвенція 1964 р. про політику в галузі зайнятості (№ 122)</a>	19.12.1968	Чинна
<a href="#">К129 – Конвенція 1969 р. про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129)</a>	10.11.2004	Чинна
<a href="#">К144 – Конвенція 1976 р. про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) (№ 144)</a>	16.05.1994	Чинна

## Технічні

Конвенція	Дата	Статус
<a href="#">K002 – Конвенція 1919 р. про безробіття (№ 2)</a>	16.05.1994	Чинна
<a href="#">K010 – Конвенція 1921 р. про мінімальний вік у сільському господарстві (№ 10)</a>	14.09.1956	Не чинна
<a href="#">K011 – Конвенція 1921 р. про право на об'єднання (сільське господарство) (№ 11)</a>	14.09.1956	Чинна
<a href="#">K014 – Конвенція 1921 р. про щотижневий відпочинок (промисловість) (№ 14)</a>	19.06.1968	Чинна
<a href="#">K015 – Конвенція 1921 р. про мінімальний вік для вантажників вугілля або кочегарів на флоті) (№ 15)</a>	14.09.1956	Не чинна
<a href="#">K016 – Конвенція 1921 р. про медичний огляд підлітків на борту суден (№ 16)</a>	14.09.1956	Не чинна
<a href="#">K023 – Конвенція 1926 р. про репатріацію моряків (№ 23)</a>	17.06.1970	Чинна
<a href="#">K027 – Конвенція 1929 р. про зазначення ваги вантажів, що їх перевозять на суднах (№ 27)</a>	17.06.1970	Чинна
<a href="#">K032 – Конвенція 1932 р. про захист докерів від нещасних випадків (переглянута) (№ 32)</a>	17.06.1970	Чинна
<a href="#">K045 – Конвенція 1935 р. про використання праці жінок на підземних роботах (№ 45)</a>	4.08.1961	Не чинна
<a href="#">K047 – Конвенція 1935 р. про сорокагодинний робочий тиждень (№ 47)</a>	10.08.1956	Чинна
<a href="#">K052 – Конвенція 1936 р. про оплачувані відпустки (№ 52)</a>	14.09.1956	Не чинна
<a href="#">K058 – Конвенція 1936 р. про мінімальний вік для роботи в морі (№ 58)</a>	14.09.1956	Не чинна
<a href="#">K059 – Конвенція 1937 р. про мінімальний вік для роботи у промисловості (№ 59)</a>	14.09.1956	Не чинна
<a href="#">K060 – Конвенція 1937 р. про мінімальний вік на непромислових роботах (№ 60)</a>	14.09.1956	Не чинна
<a href="#">K069 – Конвенція 1946 р. про видачу судновим кухарам свідоцтв про кваліфікацію (№ 69)</a>	17.06.1970	Чинна
<a href="#">K073 – Конвенція 1946 р. про медичний огляд моряків (№ 73)</a>	17.06.1970	Не чинна
<a href="#">K077 – Конвенція 1946 р. про медичний огляд підлітків у промисловості (№ 77)</a>	14.09.1956	Чинна
<a href="#">K078 – Конвенція 1946 р. про медичний огляд підлітків на непромислових роботах (№ 78)</a>	14.09.1956	Чинна
<a href="#">K079 – Конвенція 1946 р. про нічну працю підлітків на непромислових роботах (№ 79)</a>	14.09.1956	Чинна
<a href="#">K090 – Конвенція 1958 р. про нічну працю підлітків у промисловості (переглянута) (№ 90)</a>	14.09.1956	Чинна
<a href="#">K092 – Конвенція 1949 р. про приміщення для екіпажу (переглянута) (№ 92)</a>	17.06.1970	Чинна
<a href="#">K095 – Конвенція 1949 р. про захист заробітної плати (№ 95) Крім статті 11 через ратифікацію статті № 173 (прийняття частини II)</a>	14.08.1961	Чинна
<a href="#">K102 – Конвенція 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення (№ 102) Україна прийняла частини II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX та X</a>	6.06.2016	Чинна
<a href="#">K103 – Конвенція 1952 р. про охорону материнства (переглянута) (№ 103)</a>	14.09.1956	Чинна
<a href="#">K106 – Конвенція 1957 р. про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (№ 106)</a>	19.06.1968	Чинна
<a href="#">K108 – Конвенція 1958 р. про посвідчення моряків (№ 108)</a>	17.06.1970	Чинна
<a href="#">K112 – Конвенція 1959 р. про мінімальний вік рибалок (№ 112)</a>	4.08.1961	Не чинна
<a href="#">K113 – Конвенція 1959 р. про медичний огляд рибалок (№ 113)</a>	17.06.1970	Чинна
<a href="#">K115 – Конвенція 1960 р. про захист від радіації (№ 115)</a>	19.06.1968	Чинна

<a href="#">К116 – Конвенція 1961 р. про перегляд заключних статей (№ 116)</a>	17.06.1970	Чинна
<a href="#">К117 – Конвенція 1962 р. про основні цілі та норми соціальної політики (№ 117)</a>	10.12.2015	Чинна
<a href="#">К119 – Конвенція 1963 р. про забезпечення машин захисними пристроями (№ 119)</a>	17.06.1970	Чинна
<a href="#">К120 – Конвенція 1964 р. про гігієну в торгівлі та установах (№ 120)</a>	19.06.1968	Чинна
<a href="#">К123 – Конвенція 1965 р. про мінімальний вік допуску на підземні роботи (№ 123)</a>	17.06.1970	Не чинна
<a href="#">К124 – Конвенція 1965 р. про медичний огляд молодих людей для підземних робіт (№ 124)</a>	17.06.1970	Чинна
<a href="#">К126 – Конвенція 1966 р. про приміщення для рибалок на борту суден (№ 126)</a>	17.06.1970	Чинна
<a href="#">К131 – Конвенція 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131)</a>	1.03.2006	Чинна
<a href="#">К132 – Конвенція 1970 р. про оплачувані відпустки (переглянута) (№ 132)</a> <i>Визначена тривалість відпустки: 24 календарні дні. Україна прийняла положення пп. 1(a) і (b) статті 15</i>	25.10.2001	Чинна
<a href="#">К133 – Конвенція 1970 р. про приміщення для екіпажу (додаткові положення) (№ 133)</a>	24.08.1993	Чинна
<a href="#">К135 – Конвенція 1971 р. про представників працівників (№ 135)</a>	3.09.2003	Чинна
<a href="#">К139 – Конвенція 1974 р. про професійні ракові захворювання (№ 139)</a>	17.06.2010	Чинна
<a href="#">К140 – Конвенція 1974 р. про оплачувані учбові відпустки (№ 140)</a>	7.03.2003	Чинна
<a href="#">К142 – Конвенція 1975 р. про розвиток людських ресурсів (№ 142)</a>	3.05.1979	Чинна
<a href="#">К147 – Конвенція 1976 р. про мінімальні норми в торговельному флоті (№ 147)</a>	17.03.1994	Чинна
<a href="#">К149 – Конвенція 1977 р. про сестринський персонал (№ 149)</a>	3.05.1979	Чинна
<a href="#">К150 – Конвенція 1978 р. про адміністрацію праці (№ 150)</a>	10.11.2004	Чинна
<a href="#">К153 – Конвенція 1979 р. про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті (№ 153)</a>	9.06.2008	Чинна
<a href="#">К154 – Конвенція 1981 р. про колективні переговори (№ 154)</a>	16.05.1994	Чинна
<a href="#">К156 – Конвенція 1981 р. про трудящих із сімейними обов'язками (№ 156)</a>	11.04.2000	Чинна
<a href="#">К158 – Конвенція 1982 р. про припинення трудових відносин (№ 158)</a>	16.05.1994	Чинна
<a href="#">К159 – Конвенція 1983 р. про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів (№ 159)</a>	15.05.2003	Чинна
<a href="#">К160 – Конвенція 1985 р. про статистику праці (№ 160)</a> <i>Повідомлено про прийняття статей 7-10 частини II згідно з пунктом 2 статті 16 Конвенції</i>	15.08.1991	Чинна
<a href="#">К161 – Конвенція 1985 р. про служби гігієни праці (№ 161)</a>	17.06.2010	Чинна
<a href="#">К170 – Конвенція 1990 р. про хімічні речовини (№ 170)</a>	6.12.2023	Чинна з 6.12.2024
<a href="#">К173 – Конвенція 1992 р. про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця (№ 173)</a> <i>Україна прийняла зобов'язання за частиною II</i>	1.03.2006	Чинна
<a href="#">К174 – Конвенція 1993 р. про запобігання великим промисловим аваріям (№ 174)</a>	15.06.2011	Чинна
<a href="#">К176 – Конвенція 1995 р. про безпеку та гігієну праці в шахтах (№ 176)</a>	15.06.2011	Чинна
<a href="#">К184 – Конвенція 2001 р. про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві (№ 184)</a>	1.12.2009	Чинна

## Додаток II. Перелік визначень термінів, наведених у Книзі третій Проекту («Безпека та здоров'я працівників»)

<b>Визначення у статтях Книги третьої Проекту стосовно БЗР</b>
<b>Стаття 178. Державна (національна) політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі</b>
<b>Стаття 178, частина перша.</b>
<b>Державна (національна) політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі</b> – система визначених на законодавчому рівні цілей і принципів у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі і спрямованих на їх досягнення та реалізацію державно-управлінських рішень, заходів і дій.
<b>Система державного управління у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі</b> – сукупність суб'єктів управління (суб'єктів владних повноважень), об'єктів управління (відповідної сфери та галузі суспільного життя), управлінської діяльності та інших суспільних відносин, через які реалізується взаємодія між суб'єктами та об'єктами управління.
<b>Безпека та здоров'я працівників на роботі</b> – система заходів і засобів, спрямованих на збереження здоров'я, життя і працездатності працівників, із запобігання та/або зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів і професійних ризиків, що вживаються на всіх етапах робочого процесу, зокрема на етапі планування та проектування.
<b>Шкідливий професійний фактор</b> – фактор робочого середовища або трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов (інтенсивність, тривалість дії тощо) може спричинити професійне захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищення частоти соматичних та інфекційних захворювань, призвести до порушення здоров'я працівника.
<b>Стаття 178, частина друга, п. 2</b>
<b>Безпечні умови праці</b> – стан умов праці, за якого відсутні небезпечні або шкідливі професійні фактори чи їх рівні не перевищують гранично допустимих значень.
<b>Умови праці</b> – сукупність факторів робочого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я та працездатність працівника під час виконання ним трудових обов'язків (роботи).
<b>Стаття 178, частина друга, п. 4</b>
<b>Небезпека</b> – потенційна властивість, притаманна об'єкту, діяльності, робочому обладнанню або факторам робочого середовища, що може спричинити шкоду здоров'ю або життю працівника.
<b>Стаття 178, частина друга, п. 6</b>
<b>Нещасний випадок</b> <sup>93</sup> – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного або шкідливого професійного фактора, що сталися у процесі або у зв'язку з виконанням працівником роботи, внаслідок яких заподіяно будь-яку шкоду його здоров'ю або настала смерть.
<b>Стаття 178, частина друга, п. 8</b>
<b>Культура безпеки</b> – система принципів, формальних і неформальних правил, форм поведінки, які базуються на пріоритеті цінності людського життя і здоров'я працівників перед економічними чи будь-якими іншими цілями діяльності роботодавця.
<b>Культура профілактики безпеки та здоров'я працівників на роботі</b> – система принципів, формальних та неформальних правил, форм поведінки, у якій право на безпечне та здорове робоче середовище визнається на всіх рівнях, а принципам запобігання професійним ризикам надається пріоритет.
<b>Робоче середовище</b> – сукупність навколишніх факторів, зокрема, але не виключно фізичних, хімічних, біологічних, психофізіологічних, психосоціальних, способів організації праці, речовин, робочого обладнання та робочих процесів, що формують умови праці або впливають на них.
<b>Стаття 178, частина друга, п. 12</b>

<sup>93</sup> Оцінюючи визначення терміну «нешасний випадок», Уряд може розглянути визначення, наведене у статті 1(a) [Протоколу 2002 р. до Конвенції 1981 р. про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище \(№ 155\)](#). Згідно з цим протоколом термін «нешасний випадок на виробництві» «охоплює ситуацію, що виникає у зв'язку з роботою чи під час роботи, яка стає причиною травми зі смертельним наслідком чи без смертельного наслідку. Примітно, що у цьому визначенні немає строгої прив'язки нещасних випадків до факторів, які стосуються трудових відносин, що дозволяє, таким чином, розглядати різні варіанти, які можуть і не передбачати прямого врахування традиційних умов зайнятості.



<b>Небезпечний професійний фактор</b> – фактор робочого середовища, вплив якого на працівника за певних умов може призвести до травми, раптового погіршення здоров'я працівника або його смерті
<b>Стаття 178, частина друга, п. 18</b>
<b>Національна програма у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі</b> – комплекс взаємопов'язаних завдань і заходів, спрямованих на реалізацію цілей державної (національної політики) та розв'язання найважливіших проблем у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, із визначенням строків їх виконання, складу виконавців, джерел фінансування та іншого ресурсного забезпечення.
<b>Стаття 178, частина шоста</b>
<b>Нормативно-правові акти з безпеки та здоров'я працівників на роботі</b> – <sup>94</sup> нормативно-правові акти, якими встановлюються вимоги до безпечних умов праці та здоров'я працівників.
<b>Стаття 179. Консультації та залучення організацій роботодавців та профспілок</b>
<b>Стаття 179, частина перша</b>
<b>Представники профспілок з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі</b> – <sup>95</sup> особи, призначені чи обрані професійними спілками, їх організаціями та об'єднаннями.
<b>Стаття 179, частина четверта</b>
<b>Громадський контроль</b> – діяльність представників працівників, їх організацій та об'єднань, предметом якої є здійснення контролю за дотриманням 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.
<b>Стаття 180. Облік та розслідування інцидентів, нещасних випадків та професійних захворювань</b>
<b>Стаття 180, частина перша</b>
<b>Інцидент</b> – подія або сукупність подій, що виникає у процесі роботи, яка може призвести або призводить до травмування та завдання шкоди здоров'ю працівника.
<b>Стаття 180, частина третя</b>
Професійне захворювання – захворювання (зокрема отруєння), причиною якого виключно або переважно став вплив на працівника небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, пов'язаних із роботою <sup>96</sup> .
<b>Стаття 184. Забезпечення дотримання санітарних норм та правил</b>
<b>Стаття 184, частина друга</b>
<b>Атестація робочих місць/зон</b> – комплексне оцінювання факторів робочого середовища і трудового процесу, що впливають на здоров'я і працездатність працівників під час роботи.
<b>Робоча зона</b> <sup>97</sup> – місця, простір, призначені для розташування робочих місць, у приміщенні, будівлі, споруді чи на території, що належать роботодавцю та/або використовується ним, до яких працівник має доступ в ході виконання роботи, а також будь-яке інше місце, що прямо або опосередковано контролюється роботодавцем, де працівник повинен перебувати або в напрямку якого рухатися під час виконання роботи.
<b>Стаття 186. Спеціальні умови використання робочого обладнання</b>
<b>Стаття 186, частина перша</b>
<b>Робоче обладнання</b> – машина, апарат, інструмент, пристрій або інше устаткування, що використовується роботодавцем або найманим працівником на роботі.
<b>Стаття 186, частина четверта</b>

<sup>94</sup> [Ця виноска стосується використання в англійському перекладі Проекту модального дієслова "shall" – прим. перекл.]. Переглядаючи Проект, Уряд може розглянути питання про виключення з визначень дієслова "shall", зокрема тому, що ці терміни часто включають дорадчі, рекомендаційні формулювання, а не слугують нормативними принципами обов'язкового характеру.

<sup>95</sup> Див. виноску 94.

<sup>96</sup> Оцінюючи визначення терміну «професійне захворювання», Уряд може розглянути визначення, наведене у статті 1(b) [Протоколу 2002 р. до Конвенції 1981 р. про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище \(№ 155\)](#). Згідно з цим протоколом термін «професійне захворювання» охоплює будь-яке захворювання, отримане у результаті впливу факторів ризику, що виникають у зв'язку з трудовою діяльністю». Знов-таки в цьому визначенні немає строгої прив'язки професійних захворювань до факторів, які стосуються трудових відносин, що дозволяє, таким чином, розглядати різні варіанти, які можуть і не передбачати прямого врахування традиційних умов зайнятості.

<sup>97</sup> Див. виноску 94.

<b>Використання робочого обладнання</b> – будь-яка діяльність, пов'язана з робочим обладнанням, зокрема запуск та зупинка обладнання, його використання, транспортування, ремонт, модифікація, налаштування, експлуатація та обслуговування, включаючи очищення.
<b>Модифікація</b> – внесення змін у конструкцію обладнання, що використовується, з метою зміни технічних характеристик або підвищення безпеки, технічного рівня чи поліпшення економічних характеристик.
<b>Технічний огляд робочого обладнання</b> – комплекс дій, які проводяться з метою визначення якості монтажу, ремонту, модифікації (реконструкції та модернізації), умов та строку подальшого безпечного використання робочого обладнання, оцінювання технічного стану складових частин, деталей або їх елементів, перевірки їх на відповідність технічним вимогам.
<b>Стаття 188. Система управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі</b>
<b>Стаття 188, частина перша</b>
<b>Система управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі</b> – сукупність взаємопов'язаних і взаємодіючих елементів, які спрямовані на створення безпечних умов праці для працівників, збереження їх здоров'я та є частиною загальної системи управління діяльністю роботодавця.
<b>Стаття 188, частина друга, п. 2</b>
<b>Оцінювання професійних ризиків</b> – систематичний і безперервний процес вивчення всіх аспектів, пов'язаних із роботою, з метою визначення професійних небезпек, їх аналізу (як якісного, так і кількісного), оцінювання впливу професійних ризиків на безпеку та здоров'я працівників на роботі.
<b>Стаття 189. Уповноважені з безпеки та здоров'я працівників на роботі</b>
<b>Стаття 189, частина перша, п. 2</b>
<b>Уповноважений з безпеки та здоров'я працівників на роботі</b> – <sup>98</sup> визначений роботодавцем компетентний працівник або структурний підрозділ роботодавця, що організовує роботу з безпеки та здоров'я працівників, або юридична особа чи фізична особа – підприємець, що в установленому законодавством порядку надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.
<b>Стаття 190. Управління професійними ризиками</b>
<b>Стаття 190, частина третя, п. 1</b>
<b>Ідентифікація небезпек</b> – процес розпізнавання наявності небезпеки та визначення її характеристик
<b>Стаття 191. Засоби колективного та індивідуального захисту</b>
<b>Стаття 191, частина перша</b>
<b>Засоби колективного захисту</b> – засоби захисту працівників, що конструктивно та/або функціонально пов'язані з робочим обладнанням, робочим процесом, приміщенням, будівлею, спорудою, робочим місцем/зоною.
<b>Стаття 191, частина друга</b>
<b>Запобіжні заходи</b> <sup>99</sup> – організаційні, правові, технічні, медичні, санітарно-гігієнічні, протиепідемічні заходи, що здійснюються роботодавцем з метою запобігання, усунення або зменшення професійних ризиків.
<b>Засоби індивідуального захисту</b> – засоби, які призначені для носіння і використання працівником з метою індивідуального захисту від одного або більше небезпечних та шкідливих професійних факторів, які могли б становити загрозу життю та здоров'ю працівника, а також будь-які пристосування, аксесуари чи змінні компоненти, призначені для цієї мети.
<b>Стаття 192. Аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі</b>
<b>Стаття 192, частина перша</b>
<b>Аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі</b> – документований процес незалежного, систематичного збору і аналізу інформації для об'єктивного оцінювання системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі на відповідність вимогам законодавства, оцінювання ефективності функціонування такої системи та заходів із зменшення професійних ризиків.
<b>Стаття 193. Спостереження за станом здоров'я та медичні огляди працівників</b>

<sup>98</sup> Див. виноску 94

<sup>99</sup> Див. виноску 94

**Стаття 193, частина перша**

**Спостереження за станом здоров'я працівників** – комплекс заходів, спрямованих на виявлення впливу умов праці на здоров'я працівників шляхом аналізу та оцінки стану їх здоров'я, психічної та фізіологічної придатності до виконання роботи, рівня і структури захворюваності, а також визначення за результатами такого спостереження заходів з оздоровлення працівників, їх медичної та/або професійної реабілітації.