НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО

XVI

ВСЕУКРАЇНСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

ВІД ТРАДИЦІЇ ДО ТРАНСФОРМАЦІЇ: ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ — СУЧАСНІ ВИКЛИКИ, ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

МАТЕРІАЛИ КОНФЕРЕНЦІЇ

Присвячено 53-й річниці від дня народження Олега Миколайовича Ярошенка

Том 1



ХАРКІВ
2026

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО

ВІД ТРАДИЦІЇ ДО ТРАНСФОРМАЦІЇ: ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ – СУЧАСНІ ВИКЛИКИ, ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Тези доповідей і наукових повідомлень учасників
XVI Всеукраїнської науково-практичної конференції,
приуроченої до 53-ї річниці від дня народження
члена-кореспондента НАПрН України,
заслуженого діяча науки і техніки України, доктора юридичних наук,
професора О. М. Ярошенка
(12 жовтня 1973 р. – 23 лютого 2025 р.)
м. Харків, 9 жовтня 2026 р.

За редакцією *О. Г. Середи*

Харків
2026

УДК 349.2:331.4:339.92

Укладачі:

О. Г. Середа – докторка юридичних наук, професорка;
О. В. Соловйов – кандидат юридичних наук, доцент;
О. І. Гафич – кандидат юридичних наук
(кафедра трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого)

Від традиції до трансформації: трудове право та право соціального забезпечення – сучасні виклики, тенденції та перспективи : тези доп. та наук. повідомл. учасників XVI Всеукр. наук.-практ. конф., приуроченої до 53-ї річниці від дня народження чл.-кор. НАПрН України, засл. діяча науки і техніки України, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенка (м. Харків, 9 жовт. 2026 р.) / уклад. О. Г. Середа, О. В. Соловйов, О. І. Гафич; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2026. 412 с.

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей і повідомлень, присвячених актуальним науковим і практичним проблемам регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення та розвитку законодавства в указаній царині.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу, в авторській редакції. Відповідальність за зміст наукової праці несе її автор.

УДК 349.2:331.4:339.92
© Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, 2026

Зміст

Амелічева Л. П.,

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПРАЦІВНИКА В УМОВАХ ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ 9

Боднарук М. І.,

УНІВЕРСАЛЬНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ 15

Бурак В. Я.,

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ 19

Вакарюк Л. В.,

ПРИНЦИП РІВНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗА РІВНУ ПРАЦЮ РІВНОЇ ЦІННОСТІ МІЖ ЧОЛОВІКАМИ ТА ЖІНКАМИ 24

Вишновецька С. В., Вишновецький В. М.,

ДО ПИТАННЯ ПРО ПОНЯТТЯ «ТРУДОВІ ОБОВ'ЯЗКИ» В КОНТЕКСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ ДО ПРАЦІВНИКА 29

Гетьманцева Н. Д.,

НАСТУПНІСТЬ МЕТИ ТА ЗАВДАНЬ В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 34

Ждан М. Д.,

ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ 37

Івчук Ю. Ю.,

ЦИФРОВИЙ МОНІТОРИНГ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОГО РИЗИКУ 40

Коваленко О. О.,

НОВІ УМОВИ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЯК ЧИННИК ТРАНСФОРМАЦІЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ 46

Костюченко О. Є.,

ГУМАНІСТИЧНА ПАРАДИГМА ЯК ОСНОВА ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА 50

Кучма О. Л.,

ПОНИЖУВАЛЬНИЙ КОЕФІЦІЄНТ ПЕНСІЇ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ 57

Малюга Л. Ю., Гнип І. Ю.,

АВТОМАТИЗОВАНИЙ НАГЛЯД ЗА ПРАЦІВНИКАМИ ЗА ДОПОМОГОЮ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ: БАЛАНС ІНТЕРЕСІВ РОБОТОДАВЦЯ ТА ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА 62

Мельник К. Ю.,

ДО ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ТА ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 69

Москаленко О. В.,

ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКА ВІД ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ВІДСУТНІСТЬ НА РОБОТІ ЧЕРЕЗ ВОЄННІ ОБСТАВИНИ 74

Подорожний Є. Ю.,

ДО ПИТАННЯ ВАЖЛИВОСТІ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС 79

Раданович Н. М.,

ПРАВО НА ВІДПОЧИНОК: БАЛАНС МІЖ ПРАЦЕЮ І ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ ЛЮДИНИ 83

Середа О. Г.,

ЩОДО АЛГОРИТМІЧНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ У КОНТЕКСТІ ДОТРИМАННЯ ГАРАНТІЙ СТАТТІ 22 КЗПП УКРАЇНИ 91

Синчук С. М.,

РОЗВИТОК ТА КООРДИНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВОЛОНТЕРІВ «ЦЕНТРАМИ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ» У ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ..... 97

Сіроха Д. І.,

ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО КОРУПЦІЮ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ..... 104

Чанишева Г. І.,

ЩОДО ЗАКРІПЛЕННЯ ОСНОВНИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ 109

Шумило М. М.,

СТУДЕНТСЬКИЙ ТА УЧНІВСЬКИЙ ТРУДОВІ ДОГОВОРИ: СПІВВІНОШЕННЯ ЗМІСТІВ ТА ПОНЯТЬ 114

Щербина В. І.,

ПРОФЕСІЙНІ ВИМОГИ ДО СУДДІВ КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ: ТРУДО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ..... 118

Яковлєв О. А.,

ПРАВОВИЙ СТАТУС ДОМАШНІХ ПРАЦІВНИКІВ: ПРОБЛЕМАТИКА РЕГУЛЮВАННЯ..... 122

Яковлєва Г. О.,

ДО ПИТАННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В КОНТЕКСТІ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА..... 127

Анатійчук В. В.,

ЗНАЧЕННЯ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 130

Белуга Ю. М.,

УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДІТЕЙ, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ВОЄННИХ ДІЙ ТА ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ..... 134

Бук М. О.,

ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ВЗАЄМОДІЇ ФАХІВЦІВ ІЗ СУПРОВОДУ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ ТА ДЕМОБІЛІЗОВАНИХ ОСІБ ІЗ НАДАВАЧАМИ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ 140

Бурка А. В.,

ДИТЯЧА ПРАЦЯ – ПРОБЛЕМА МИНУЛОГО ЧИ ВИКЛИК СЬОГОДЕННЯ? 146

Бурнягіна Ю. М.,

ОБМІН ІНФОРМАЦІЄЮ ТА КОНСУЛЬТАЦІЇ ЯК ОКРЕМА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВА ФОРМА ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ..... 150

Вєтухова І. А.,

УЧАСТЬ РОБОТОДАВЦЯ У РЕГУЛЮВАННІ ВІЛЬНОГО ЧАСУ ПРАЦІВНИКІВ: ПРАВОВІ ПИТАННЯ. 157

Гаєвая О. В.,

МІСЦЕ ЛЮДЕЙ ПОХИЛОГО ВІКУ У СУЧАСНОМУ СВІТІ..... 165

Гірник О. О.,

СОЦІАЛЬНА ПОСЛУГА МЕДІАЦІЇ: ПРОБЛЕМИ ПРАКТИЧНОГО ЗАСТОСУВАННЯ 170

Гоц-Яковлєва О. В.,

ПРАВО НА ПЕНСІЮ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ТРАДИЦІЙНІ ПІДХОДИ ТА НАПРЯМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ 173

Дума О. О.,

EMPLOYEE PRIVACY IN THE DIGITAL AGE: LEGAL CHALLENGES AND ECHR STANDARDS 179

Жеребцов Д. Є.,

ДО ПРОБЛЕМИ ЗМІНИ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ 182

Заїка Д. І.,

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ОНОВЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ У ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ № 16010 187

Зіноватна І. В.,

ЩОДО ПРАВА НА ІНФОРМАЦІЙНИЙ СПОКІЙ 193

Картавих В. В.,

МЕДІАЦІЯ У СПОРАХ ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ: ПРАВОВІ МЕЖІ КОМПРОМІСУ МІЖ ПРАЦІВНИКОМ І РОБОТОДАВЦЕМ 197

Кметик Х. В.,

ГІБРИДНА РОБОТА ЯК МЕХАНІЗМ АДАПТАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДО БЕЗПЕКОВИХ РИЗИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 200

Конопельцева О. О.,

ЩОДО ПИТАННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «СТРАХОВОГО» ТА «ТРУДОВОГО СТАЖУ» 204

Котова Л. В.,

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ «ЗЕЛЕНОЇ» ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ: ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИЙ ВИМІР ТА ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ 209

Кравцов Д. М.,

ЯКИМ БУТИ ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ УКРАЇНИ? 216

Красюк Т. В.,

ПРАВО НА ВІДКЛЮЧЕННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИЙ СПОКІЙ 221

Кривенко Е. Ю.,

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ПРИ ДИСТАНЦІЙНІЙ РОБОТІ В РІЗНИХ ЧАСОВИХ ПОЯСАХ 226

Кухар К. О.,

ОБМЕЖЕННЯ ВІДРАХУВАНЬ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ПРОЯВ ЗАХИСНОЇ ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА 231

Логінов О. А.,

ІНСТИТУТ ОСОБИСТОГО РОЗПОРЯДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: ПЕРШІ РЕЗУЛЬТАТИ ЗАСТОСУВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ 235

Луценко О. Є.,

СТУДЕНТСЬКИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: МІЖ ОСВІТНЬОЮ МЕТОЮ ТА ТРУДОВОЮ ФУНКЦІЄЮ 242

Одовічена Я. А.,

ПРАВОВІ ПІДСТАВИ ОБРОБКИ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКА БЕЗ ЙОГО ЗГОДИ..... 247

Пилипенко С. А.,

ЗБЕРЕЖЕННЯ ГАРАНТІЙ ОПЛАЧУВАНОЇ ВІДПУСТКИ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ МАЮТЬ ДІТЕЙ, В УМОВАХ РЕКОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ..... 252

Подорожній А. Ю.,

СПЕЦІАЛЬНІ ПРИНЦИПИ УЗГОДЖЕННЯ ПРИВАТНИХ І ПУБЛІЧНИХ ІНТЕРЕСІВ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ПРАЦІ..... 258

Пожарова О. В.,

БЕЗПЕКА ПРАЦІВНИКІВ: МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ Й ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ..... 262

Свічкарьова Я. В.,

ДОГОВІР З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ: ЗАКОНОДАВЧІ НОВАЦІЇ ПРОЕКТУ № 16010 ВІД 2 ВЕРЕСНЯ 2026 Р..... 265

Сидоренко А. С.,

ЕЛЕКТРОННИЙ ДОКУМЕНТООБІГ ЯК ЕЛЕМЕНТ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 271

Сільченко С. О.,

СУЧАСНИЙ СТАН ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ – НАЗАД У МАЙБУТНЄ..... 277

Сіньова Л. М.,

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ..... 285

Смолярова М. Л.,

ПРАВОВІ ЗАСОБИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: ВІД ТРАДИЦІЙНИХ ЗАОХОЧЕНЬ ДО НОВИХ МОДЕЛЕЙ..... 289

Соловйов О. В.,

ВОЄННА ДЕРЕГУЛЯЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ТИМЧАСОВА НЕОБХІДНІСТЬ ЧИ НОВИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ?..... 293

Татаренко Г. В.,

ПРОЦЕСУАЛЬНА ФРАГМЕНТАЦІЯ У СПРАВАХ ПРО ПРИХОВАНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: ПРОБЛЕМА ЄДНОСТІ ДОКАЗУВАННЯ..... 301

Трунова Г. А.,

ПРАВОВІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НА ВИПАДОК ПОТРЕБИ В ДОВГОТРИВАЛОМУ ДОГЛЯДІ 308

Швець Н. М.,

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: ВІД ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ «ЦИФРОВОГО АБ'ЮЗУ» ДО ЛЕГАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА «ОФЛАЙН» В УКРАЇНІ 312

Юшко А. М.,

ДЕЯКІ ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ 318

Бойко А. Е.,

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА «ЦИФРОВУ НЕДОТОРКАНІСТЬ» У НЕРОБОЧИЙ ЧАС 323

Волосовець О. С.,

ЕВОЛЮЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДОМАШНІХ ПРАЦІВНИКІВ: ШЛЯХ ДО ВИЗНАННЯ СУБ'ЄКТНОСТІ 329

Дзюба Д.,

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ ТА ЇХ МІСЦЕ В СИСТЕМІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 336

Кириленко Б. І.,

ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ ЯК ДЖЕРЕЛО ОБ'ЄКТИВІЗАЦІЇ ВИМОГ ДО ВІДПОВІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА РОБОТІ, ЯКА ЙОМУ ДОРУЧАЄТЬСЯ, ПРИ ВИПРОБУВАННІ 340

Кириленко П. В.,

ТРУДОВІ ПРАВА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: СИНТЕЗ СПЕЦІАЛЬНОГО ОСВІТНЬОГО І ЗАГАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У ВИЗНАЧЕННІ ОСНОВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ 342

Матяш Р. М.,

ЩОДО ПРАВА НА ВІДКЛЮЧЕННЯ В УМОВАХ НЕФІКСОВАНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ 346

Меліхов В. І.,

ВІД ПРАЦІ ЯК ЗАСОБУ ІСНУВАННЯ ДО ПРАЦІ ЯК СПОСОБУ ВІДНОВЛЕННЯ: КУЛЬТУРОЛОГІЧНЕ ОСМИСЛЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВІЙНИ 350

Олендарьов О. В.,

ГЕНДЕРНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ЯК ОЗНАКА ДИСКРИМІНАЦІЇ: ВІД ЗАКРІПЛЕННЯ У КЗПП УКРАЇНИ ДО СИСТЕМНОСТІ АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА 354

Пашкова Н. В.,

ПІЛЬГОВІСТЬ У СПЕЦІАЛЬНОМУ ПЕНСІЙНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ . 358

Пищенко Б. О.,

КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ЩОДО ОСВІТИ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ: КРИТЕРІЙ ОБҐРУНТОВАНОСТІ ТА ПІДХОДИ ПРАВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ 363

Романов О. І.,

ЗУПИНЕННЯ ВИКОНАВЧИХ ДІЙ ЩОДО ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЯК ГАРАНТІЯ ЇХ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ 367

Старцев Ю. К.,

ОКРЕМІ ПИТАННЯ СТАБІЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УМОВАХ РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ 372

Супрунець Т. П.,

ПРОЗОРІСТЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ 376

Черкасов Д. О.,

МОБІНГ ЯК ЧИННИК СПРОВОКОВАНОГО ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА 381

Яковенко С.,

НАУКОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК РІЗНОВИД ПРОФЕСІЙНОЇ ТВОРЧОСТІ 384

Kiriiak O. V.,

RESPONSIBILITY OF THE PARTIES TO LEGAL RELATIONSHIPS IN CIVIL AND LABOR LAW: MODERN APPROACHES AND TRANSFORMATION TRENDS 387

Лайков С. М., Базій О. В., Єськова С. В.,

НАЦІОНАЛЬНА СЛУЖБА ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ: ІСТОРІЯ, СУЧАСНІ ВИКЛИКИ, ПЕРСПЕКТИВИ 394

Лобас С. В.,

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ВІДКЛЮЧЕННЯ ВІД РОБОЧИХ КОМУНІКАЦІЙ: МЕЖІ ДОСТУПНОСТІ ДЛЯ РОБОТОДАВЦЯ В ПОЗАРОБОЧИЙ ЧАС 399

Павліченко І. М.,

ВИДИ ПРАВОВИХ РЕЖИМІВ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 404

Пашко М. В.,

ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПРОСТУПОК» 408

Амелічева Л. П.,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри цивільного права і процесу
Донецького національного університету імені Василя Стуса

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПРАЦІВНИКА В УМОВАХ ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

Вразливість чи соціальна незахищеність всіх категорій працівників, з якими в мирний час не можна укладати факультативну умову трудового договору – встановлення випробування, не зникає з їхнього життя з введенням в дію воєнного стану. Можливо перелік таких категорій працівників, які мають додаткові гарантії при працевлаштуванні, а конкретніше заборону встановлення випробування з ними, є завеликим, але він визначений законодавцем і тому в мирний час повинен братися до виконання роботодавцем.

Відміна такої заборони для всіх цих категорій під час Війни за Незалежність України з боку законодавця відповідно до частини 2 статті 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136 (далі – Закон № 2136), на наш погляд, є недостатньо обґрунтованою.

По-перше, відміна заборони встановлювати випробування, наприклад, особам, які не досягли вісімнадцяти років, молодим робітникам після закінчення професійних навчально-виховних закладів, молодим спеціалістам після закінчення вищих закладів освіти є такою, що буде погіршувати ситуацію на ринку праці в недалекому майбутньому.

Через комплексний вплив війни і демографічної кризи понад 70% українських компаній відчувають гострий дефіцит кадрів [1]. Вже сьогодні фахівці у галузі трудового права, економісти, соціологи, демографи б’ють на сполох, що якщо не навчати молодь без практичного досвіду на виробництві, а брати на роботу працівників 50 + з багаторічним досвідом і деяким запасом

трудової активності, то через п’ять – десять років нікому буде заміщувати покоління працівників старшого віку. Повномасштабне вторгнення триває п’ятий рік, ніхто не може дати прогноз про час завершення Війни за Незалежність України, після якого буде відновлюватися економіка і ринок праці в нашій державі.

Варто зауважити, що в одній і тій самій статті 2 Закону № 2136 зазначається як про важливість усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, так і про відмову заборони встановлювати випробування для всіх категорій працівників, і вищезазначених також.

Наразі багато української молоді навчається за кордоном, повернення якої є бажаним очікуванням держави. Але ж чи може таку молодь приваблювати трудове законодавство Батьківщини, коли навіть при працевлаштуванні можна відчути волю (де-факто, примус) роботодавця на встановлення випробування. Риторичним також стає питання, чи буде підвищуватися ділова репутація, конкурентоспроможність на ринку праці працюючої молоді, якщо є можливим звільнення за ініціативою роботодавця за пунктом 11 статті 40 КЗпП України з підставою «встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування». Судячи з того, що законодавець не передбачив виплату вихідної допомоги у розмірі середньомісячного заробітку за статтею 44 КЗпП України при звільненні за зазначеною підставою (як, наприклад, для пункту 2 статті 40 КЗпП України, що передбачає підставу звільнення як поважну причину – невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або за станом здоров’я й ін.), можна зробити висновок про її неповажний характер.

Необхідно знову дослідити змістовне наповнення поняття «випробування», «випробувальнитй строк» в науці трудового права, враховуючи зміни у КЗпП в 2016 році, якими було запроваджено пункт 11 статті 40 КЗпП України Законом України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо випробування при прийнятті на роботу» від 17.05.2026 № 1367-VIII. Адже попри ці зміни вчені трудового права продовжують

визначати вказані поняття таким чином, як: 1) випробування при прийнятті на роботу – це правова конструкція, що на найбільш яскравий спосіб відображає поєднання волі сторін у трудових правовідносинах, оскільки воно об'єднує різні, але взаємопов'язані інтереси цих сторін [2, с. 44]; 2) випробувальний термін – це не тільки спосіб перевірки працівника, але й випробування самого роботодавця на дотримання правової грамотності у кадрових питаннях [3]. Автор роботи також приєднується до такого існуючого в науці погляду до випробувального строку й випробування, тому що, на жаль, не завжди законодавець вносить зміни у закон, базуючись на принципах рівності, справедливості, гуманності й ін. Враховуючи авторське бачення, випробувальний строк слід розглядати як термін, під час якого відбувається як оцінка здібностей, компетенції працівника роботодавцем, так і оцінка працівником рівня забезпеченості умов праці, корпоративних цінностей та політик роботодавця.

По-друге, на нашу думку, негуманним є встановлення випробувального строку в умовах воєнного стану особам з інвалідністю, зокрема й тим, які все частіше повертаються з військової служби на ринок праці зі статусом ветеранів і ветеранок цієї війни, й направлені на роботу відповідно до законодавства. Можна погодитися із тим, що іноді витрати на облаштування робочих місць до потреб цієї категорії осіб занадто великі і не завжди держава може їх компенсувати всім бажаючим роботодавцям, що є економічно обґрунтованою перешкодою для працевлаштування таких осіб та реалізації принципу доступності чи безбар'єрності й відповідає положенням постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання надання компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць/місць провадження господарської діяльності/незалежної професійної діяльності для осіб з інвалідністю» від 22.08.2023 № 893. Проте вказані обставини не мають безпосереднього відношення до встановлення випробування таким категоріям працівників. На нашу думку законодавець дозволив роботодавцям встановлювати таким категоріям осіб випробування в умовах воєнного стану, порушуючи принципи гуманності, інклюзивності, доступності у сфері праці. На нашу думку, навіть втрачається пристойність з боку законодавця

як однієї із гілок державної влади, коли ним закріплюється у Законі № 2136 дозвіл на встановлення випробування працівнику, який працевлаштовується на роботу у зв'язку із звільненням з військової служби у запас/відставку і який є особою з інвалідністю, направленою на роботу відповідно до законодавства.

По-третє, порушуючи конституційний принцип охорони материнства і дитинства, законодавець дозволив в умовах воєнного стану встановлювати випробувальний строк вагітним жінкам, одиноким матерям, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю.

Сьогодні вагітні жінки на вулицях нашої країни, що потерпає від війни, – це рідкість, замість підтримки при працевлаштуванні законодавець дозволяє ввести новий стресо- / конфліктогенний фактор для них – випробування, строк якого може тривати й до 6 місяців. Навряд чи це прояв турботи держави про здоров'я майбутньої матері і майбутнього громадянина України та поліпшення демографічної ситуації в країні. Що ж до одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, що є нерідко єдиними годувальниками для своїх дітей й які не можуть конкурувати на ринку праці з працівниками без сімейних обов'язків, то їх звільнення за пунктом 11 статті 40 КЗпП України за підставою «встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування» аж ніяк не підніме їх конкурентоспроможність в перспективі й покращить правове положення.

Саме вищезазначені категорії працівників, на наш погляд, відчувають вразливість, потребують державної охорони, захисту і підтримки.

Якщо ж звернутися до поняття «вразливість» й дослідити його на законодавчому рівні, то воно в нормативно-правових актах України означає:

1) недолік в інформаційній та/або керуючій системі атомної станції, її компонентах та/або програмному забезпеченні, який може бути використаний для реалізації кіберзагрози [4];

2) недолік в інформаційній, електронній комунікаційній, інформаційно-комунікаційній системі та/або технологічних системах, що створює імовірність

порушення безпеки, сталого, надійного та штатного режиму функціонування таких систем, несанкціонованого втручання в їх роботу, загрозу безпеці (захищеності) електронних інформаційних ресурсів, порушення їх конфіденційності, цілісності, доступності інформаційних ресурсів [5];

3) недостатню стійкість активу або заходу нейтралізації протистояти реалізації певній загрозі або сукупності загроз [6].

Не можна не помітити, що законодавець використовує лише технократичний підхід до дефініції поняття «вразливість» і немає жодного визначення цього терміну, який би базувався на людиноцентричності.

Фахівці соціальної сфери, які працюють із вразливими категоріями населення, визначають вразливість особи як стан або властивість людини, що означає її відкритість до потенційної шкоди (емоційної, фізичної чи соціальної) або наявність внутрішніх і зовнішніх факторів, які обмежують її здатність самостійно захистити свої права й інтереси. На їх думку, вразливість може бути тимчасовою або тривалою. І це не завжди про зовнішні ознаки – це про ситуації, які зменшують рівень безпеки. Також вони зауважують, що «не людина створює вразливість – її створюють обставини. Вразливість – це про умови, в яких критичне мислення знижується, а ризики зростають, саме тому експлуататори/-ки найчастіше полюють не на «наївних», а на виснажених, наляканих і втомлених. Необхідно говорити про вразливість так, щоб не засуджувати, а захищати» [7]. Отже, дослідження у трудовому праві терміну «вразливі категорії працівників» також назріло, зокрема і щодо випробування працівника в умовах воєнного стану.

В контексті теми цього дослідження необхідно зауважити також, що під час дії воєнного стану та призупинення дії трудового договору недостатньо чітко визначений порядок офіційного оформлення роботодавцем призупинення випробувального строку.

Відповідно до частини третьої статті 27 Кодексу законів про працю України (КЗпП), до строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини. Оскільки призупинення дії

трудового договору означає тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою та тимчасове припинення працівником виконання роботи, цей період повністю не входить у розрахунок випробувального строку. Інакше кажучи, щойно починає діяти наказ про призупинення трудового договору, відлік днів випробувального строку «заморожується». Після скасування призупинення або закінчення його строку, коли працівник фактично повертається до виконання обов'язків, перебіг випробувального строку відновлюється. Отже, в наказі про призупинення дії трудового договору варто в окремому пункті дату закінчення випробування перенести вперед на таку кількість календарних днів, протягом яких дія трудового договору буде призупинена або передбачити, що випробувальний строк може продовжитися з дати скасування призупинення дії трудового договору.

Таким чином, все вищевикладене дозволяє критично підійти до сучасного правового регулювання випробування працівника при його працевлаштуванні в умовах дії воєнного стану, і не тільки. Наразі є необхідність дослідити в науці трудового права сучасний соціальний конструкт понять «випробування», «випробувальний строк», «вразливість», «вразливі категорії працівників» щодо можливості їх легітимного закріплення у трудовому законодавстві. Також потребує удосконалення положень КЗпП України щодо офіційного оформлення роботодавцем «заморожування» випробувального строку у разі призупинення дії трудового договору.

Список використаних джерел:

1. Шарабура О. Кар'єрні можливості для молоді в Україні: що змінилося за останні три роки. Медіа група THE PAGE. URL: https://thepage.ua/ua/news/molod-yak-rushij-vidnovlennya-biznes-gotovij-brati-na-robotu-ta-navchati-pidlitkiv

2. Кобернюк Д. В. Про правове регулювання випробування при прийнятті на роботу. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. Випуск 40. 2024. С. 42–47.

3. Гончаренко К. Випробувальний термін під час воєнного стану: що змінилося? Коментує експертка. URL: https://budni.robota.ua/expert-thoughts/viprobuvalniy-termin-pid-chas-voyennogo-stanu-shho-zminilosya-komentuye-ekspertka

4. Про затвердження Вимог до кіберзахисту інформаційних та керуючих систем атомних станцій для забезпечення ядерної та радіаційної безпеки: наказ Держатомрегулювання від 22.03.2022 № 223. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0395-22

5. Деякі питання проведення незалежного аудиту інформаційної безпеки на об’єктах критичної інфраструктури: постанова Кабінету Міністрів України від 24.03.2023 № 257. Втратив чинність. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/257-2023-%D0%BF

6. Про встановлення вимог з безпеки та захисту інформації до кваліфікованих надавачів електронних довірчих послуг та їхніх відокремлених пунктів реєстрації: наказ Держспецзв’язку від 14.05.2020 № 269. Втратив чинність. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0668-20

7. Вразливість – це не ознака слабкості. Сайт Громадської організації «Чистий Аркуш». URL: https://clearpaperngo.org.ua/news/vrazlyvist-cze-ne-oznaka-slabkosti-vulnerability-is-not-a-sign-of-weakness/

Боднарук М. І.,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри приватного права
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

УНІВЕРСАЛЬНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Доступ принаймні до базового рівня соціального захисту протягом усього життєвого циклу є правом, основоположним для забезпечення здоров'я та

гідності людей. Системи соціального захисту є основою зусиль, спрямованих на забезпечення гідних умов життя для всього населення. Частка населення, охопленого мінімальними рівнями соціального захисту, дає уявлення про те, якою мірою досягнуто ідеалу універсальності соціального захисту та наскільки безпечними є здоров'я та умови життя населення. Тому це ключовий показник, який надає інформацію про те, наскільки населення захищене від різних непередбачених обставин, з якими воно може зіткнутися.

Соціальний захист слугує рушійною силою та фактором, що сприяє досягненню Цілей сталого розвитку Організації Об'єднаних Націй (далі ЦСР), зокрема, ліквідації бідності (ЦСР 1), нульового голоду (ЦСР 2), доброго здоров'я та благополуччя (ЦСР 3), якісної освіти (ЦСР 4), гендерної рівності (ЦСР 5), гідної праці та економічного зростання (ЦСР 8), а також зменшення нерівності (ЦСР 10). Дослідження показують, що країни з сильнішим соціальним захистом мають нижчий рівень бідності, вразливості та є більш стійкими до соціальних та економічних змін або потрясінь. Згідно зі Всесвітнім звітом Міжнародної організації праці (далі МОП) про соціальний захист за 2024–2026 роки, понад половина населення світу охоплена певною формою соціального захисту [1].

Разом з тим право людини на соціальний захист досі не є реальністю для близько 4 мільярдів людей, які залишаються повністю незахищеними та не мають доступу до будь-яких видів соціального захисту. Прогнозується, якщо глобальне охоплення продовжуватиме зростати такими ж темпами, як і в період з 2015 по 2023 рік, то лише 59,8% населення світу будуть охоплені принаймні однією виплатою соціального захисту у 2030 році. Це все одно залишить понад три мільярди людей без будь-якого захисту, що не дозволить виконати обіцянку Цілей сталого розвитку (завдання 1.3). Особливе занепокоєння викликають значні прогалини у захисті в країнах, вразливих до кліматичної кризи, та тих, які мають недостатній економічний та фіскальний потенціал [2].

Глобальна флагманська програма МОП «Встановлення мінімальних рівнів соціального захисту для всіх», започаткована на початку 2016 року, підтримує впровадження систем соціального захисту, включаючи мінімальні рівні,

керуючись стандартами МОП у сфері соціального забезпечення. Протягом першого етапу (2016-2020 роки) вона підтримала 21 країну у побудові стійких та надійних систем соціального захисту та покращила охоплення соціальним захистом 25 мільйонів людей [3].

Другий етап донорського проєкту розпочався 13 грудня 2021 року та завершується 30 вересня 2026 року. Протягом цих п’яти років «Флагманська програма» сприяла досягненню відчутних успіхів у розробці політики, стратегій фінансування, зміцненні інституційного потенціалу та розширенні охоплення. Вона надавала підтримку країнам у направленні процесів реформ відповідно до міжнародних стандартів праці та зміцненні соціального діалогу, а також збирала фактичні дані для обґрунтування цих дискусій та глобальних політичних дебатів. Слід зазначити, що «Флагманська програма» перевершила свої початкові амбіції щодо змін у політиці та їхнього впливу, сприяючи реформам, які покращили охоплення системою соціального захисту понад 84 мільйонів людей, що значно перевищує початкову ціль у 60 мільйонів, а також ефективно досягла своєї початкової мети щодо мобілізації ресурсів у розмірі 160 мільйонів доларів США.

За своєю суттю «Флагманська програма» була розроблена для підтримки розбудови систем соціального захисту, і за останні п’ять років їй вдалося розвинути ці системи таким чином, щоб охопити групи населення, які надто довго залишалися виключеними з системи соціального захисту, зокрема працівників неформального сектору, мігрантів та біженців, осіб з інвалідністю, а також людей, які стикаються з кліматичними та іншими кризами, з прагненням не залишити нікого осторонь. Таким чином програма забезпечила, щоб інклюзивність була закладена з самого початку, а не розглядалася як щось другорядне [4].

Третій етап «Флагманської програми» передбачений на 2026-2030 роки та спрямований на забезпечення універсального соціального захисту щонайменше у 40 країнах та територіях. Щоправда, станом на сьогодні дефіцит ресурсів на виконання програми становить 78 мільйонів доларів США, а загальний бюджет третього етапу складає 128 мільйонів доларів США [5].

Для Європейського Союзу подальше зміцнення співпраці з МОП та країнами-партнерами також залишається важливим для досягнення спільної мети – універсального соціального захисту для всіх. «Флагманська програма» на своєму третьому етапі повністю відповідає стратегії Європейського Союзу «Глобальний шлюз», визнаючи, що економічна трансформація та соціальний розвиток повинні йти пліч-о-пліч для досягнення позитивного кола.

Зміцнення стратегічних партнерств, зокрема через Глобальний акселератор ООН з питань зайнятості та соціального захисту для справедливого переходу, діяльність як єдина організація ООН у сфері соціального захисту, поглиблення співпраці з організаціями працівників та роботодавців, а також сприяння інвестиціям у соціальний захист спільно з міжнародними фінансовими установами матимуть вирішальне значення для досягнення цих цілей [6].

Універсальний соціальний захист є передумовою соціального розвитку. Він відіграє вирішальну роль у викоріненні бідності, сприянні повній, продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх, а також у сприянні соціальній інтеграції, що є життєво важливим для стабільних та справедливих суспільств.

Забезпечення доступу до належного соціального захисту протягом усього життя людей є правом людини. Зміцнюючи свої системи соціального захисту, включаючи його надійний базовий рівень, країни можуть сприяти соціальному розвитку та соціальній справедливості, а також оновлювати свої соціальні контракти. Цей перехід від простого пом'якшення бідності до її запобігання є важливим для соціальної згуртованості та розвитку. Забезпечення надійних та адаптивних систем соціального захисту також має вирішальне значення для реалізації справедливого переходу до зеленої економіки та підвищення стійкості перед обличчям численних криз.

Список використаних джерел:

1. World Social Protection Report 2024–26. *International Labour Organization* : веб-сайт. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-09/WSPR_2024_EN_WEB_1.pdf (дата звернення: 26.09.2026).

2. Universal social protection: A precondition for accelerating social development. *International Labour Organization* : веб-сайт. URL: https://www.ilo.org/publications/universal-social-protection-precondition-accelerating-social-development (дата звернення: 26.09.2026).

3. Global Flagship Programme: Building social protection floors for all. *International Labour Organization* : веб-сайт. URL: https://www.ilo.org/universal-social-protection-department/global-flagship-programme-building-social-protection-floors-all (дата звернення: 24.09.2026).

4. ILO Global Flagship Programme on Building Social Protection Floors for All: Report of the second phase (2021–25). *International Labour Organization* : веб-сайт. URL: https://www.ilo.org/publications/ilo-global-flagship-programme-building-social-protection-floors-all-report (дата звернення: 27.09.2026).

5. ILO Global Flagship Programme: Building social protection floors for all. *International Labour Organization* : веб-сайт. URL: https://www.social-protection.org/gimi/Flagship.action (дата звернення: 28.09.2026).

6. 100 million more people access social protection through ILO support. *International Labour Organization* : веб-сайт. URL: https://www.social-protection.org/gimi/ShowNews.action?id=26395 (дата звернення: 27.09.2026).

Бурак В. Я.,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

Повномасштабна війна загострила проблему соціального захисту в Україні. Втрата роботи й доходів, вимушене переміщення, потреба у професійній

реабілітації та поверненні до трудової діяльності вимагають узгоджених рішень держави, роботодавців і представників працівників. За цих обставин особливого значення набуває соціальний діалог, який дає змогу враховувати потреби людей під час формування соціальної політики та визначати прийнятні способи забезпечення соціальних гарантій.

Соціальний діалог у сфері соціального захисту має самостійне правове значення. Через обмін інформацією, консультації та колективні переговори його сторони можуть впливати на зміст соціальної політики, погоджувати додаткові гарантії й оцінювати їх виконання. Водночас правовий ефект цих форм взаємодії є різним: консультація дозволяє врахувати позиції учасників, тоді як належно оформлені положення колективного договору чи угоди можуть установлювати конкретні права та обов'язки. Тому дослідження соціального діалогу потребує уваги як до процедур узгодження інтересів, так і до юридичних наслідків досягнутих домовленостей.

Соціальний діалог у сфері соціального захисту пропонується розуміти як правовий механізм взаємодії держави, роботодавців і працівників через їхніх представників, спрямований на узгодження соціально-економічних інтересів, участь у формуванні соціальної політики та забезпечення соціальних гарантій. Таке розуміння дозволяє поєднати три взаємопов'язані складові: законодавче встановлення прав, їх конкретизацію в договірному регулюванні та практичну реалізацію.

Предмет соціального діалогу в цій сфері охоплює питання соціального страхування, підтримки зайнятості, професійного навчання, реабілітації, соціальних послуг і додаткового забезпечення працівників. Водночас компетенція сторін і юридична форма їхньої участі мають відповідати характеру питання. Наприклад, зміна законодавчих умов соціального страхування потребує рішення уповноваженого органу, а встановлення додаткової матеріальної допомоги працівникам може бути предметом колективних переговорів. Отже, необхідно розмежовувати участь соціальних партнерів у підготовці державних рішень і безпосереднє договірне встановлення соціальних гарантій.

Особливий потенціал мають колективні договори та угоди. Вони дозволяють врахувати потреби працівників, специфіку галузі, можливості роботодавця й особливості території. У науковому аналізі таких актів доцільно посилити увагу до їхньої соціально-захисної функції. Її зміст полягає у погодженні заходів, які допомагають працівникові зберегти зайнятість, подолати наслідки соціального ризику або отримати додаткову підтримку у складних життєвих обставинах.

Відповідні положення можуть передбачати матеріальну допомогу, додатковий відпочинок, професійне навчання, адаптацію робочого місця, психологічну підтримку, а також заходи для працівників із сімейними обов'язками та працівників з інвалідністю. Їх практична цінність залежить від точності формулювання. Зобов'язання «сприяти соціальному захисту» саме по собі не визначає, на яку допомогу може розраховувати людина. Натомість положення, що встановлює коло одержувачів, підстави звернення, обсяг допомоги, строки та порядок її надання, створює зрозумілий механізм реалізації гарантії.

Договірне регулювання соціального захисту має розвиватися на основі чіткого розмежування відповідальності держави та соціальних партнерів. Доступ до базових державних гарантій не повинен залежати від наявності колективного договору чи фінансових можливостей конкретного роботодавця. Водночас сторони можуть погоджувати додаткові заходи підтримки в межах своєї компетенції та з дотриманням законодавства. Такий підхід дозволяє розвивати договірні форми соціального захисту, зберігаючи загальність державних гарантій.

Війна зумовлює потребу в оновленні змісту колективних домовленостей. Для ветеранів війни, внутрішньо переміщених осіб та працівників, які набули інвалідності, значення мають можливості повернення до зайнятості, освоєння нової професії та пристосування умов праці до стану здоров'я. Тому предметом переговорів доцільно робити програми професійної адаптації, наставництва, навчання й підтримки під час повернення до роботи. Конкретні заходи варто

погоджувати з урахуванням потреб працівників, щоб вони допомагали людині відновити професійну та соціальну самостійність.

Окремої уваги потребують психосоціальні ризики. Хронічний стрес, професійне вигорання та психологічні наслідки війни впливають на здоров'я працівника і його здатність продовжувати трудову діяльність. Це дає підстави розширювати зміст переговорів щодо безпечних умов праці, режимів праці й відпочинку та доступу до психологічної підтримки. Водночас такі заходи слід формулювати з повагою до приватності людини, не допускаючи дискримінації через стан здоров'я або звернення по допомогу.

Розвиток і удосконалення соціального діалогу неможливі без врахування міжнародних і європейських стандартів. Міжнародні орієнтири розвитку соціального діалогу становлять стандарти МОП щодо свободи об'єднання, колективних переговорів і тристоронніх консультацій. Для соціально-захисної проблематики особливе значення має Рекомендація МОП № 202 щодо мінімальних рівнів соціального захисту, яка пов'язує формування відповідної політики з участю представницьких організацій роботодавців і працівників та консультаціями з іншими заінтересованими організаціями. Європейська соціальна хартія також дає правові орієнтири для розвитку соціальних і трудових гарантій. Використання цих підходів потребує врахування українських правових та економічних умов.

Подальше вдосконалення соціального діалогу доцільно пов'язувати передусім із його результативністю. Саме створення дорадчого органу або підписання угоди ще не дає відповіді на питання, чи змінилося становище людини. Для оцінювання результатів потрібні зрозумілі критерії: виконання погоджених зобов'язань, доступність передбаченої підтримки, своєчасність її надання та можливість захистити відповідне право. Це дозволить змістити увагу з кількості проведених заходів на їхній вплив на соціальний захист.

Першим напрямом удосконалення є забезпечення змістовної участі соціальних партнерів у підготовці рішень. Консультації варто проводити на етапі, коли пропозиції учасників ще можуть вплинути на проєкт. Для цього

потрібні своєчасний доступ до інформації, достатній строк для її опрацювання та мотивоване пояснення результатів розгляду пропозицій. Такі процедури сприятимуть довірі між сторонами та обґрунтованості рішень. Це в першу чергу стосується обговорення проектів нормативно-правових актів СПО профспілок, діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради та двосторонніх, галузевих (міжгалузевих) тристоронніх або двосторонніх соціально-економічних рад, територіальних тристоронніх соціально-економічних рад.

Другий напрям стосується юридичної визначеності й виконання домовленостей. У колективних договорах та угодах доцільно чітко встановлювати зміст зобов'язань, відповідальних за їх виконання, строки, джерела фінансування та способи контролю. Моніторинг має охоплювати фактичне надання гарантій і труднощі, з якими стикаються їх одержувачі. Його результати повинні слугувати підставою для коригування заходів, а не обмежуватися формальним звітуванням.

Третім напрямом є розвиток соціального діалогу на територіальному та локальному рівнях. Саме тут можна точніше визначити потреби у працевлаштуванні, навчанні та соціальній підтримці. До обговорення відповідних програм доцільно залучати організації ветеранів, осіб з інвалідністю та внутрішньо переміщених осіб. Таке залучення має доповнювати представництво сторін соціального діалогу та відбуватися через прозорі консультаційні процедури з чітким визначенням ролі кожного учасника.

Отже, перспективи соціального діалогу у сфері соціального захисту України пов'язані з посиленням його здатності забезпечувати конкретний правовий результат. Основними умовами цього є належне представництво інтересів, своєчасні консультації, визначеність договірних гарантій та контроль за їх виконанням. У процесі відновлення України соціальний діалог може стати важливим механізмом узгодження заходів підтримки зайнятості, професійної реабілітації та соціального забезпечення. Його результативність варто оцінювати

за тим, наскільки досягнуті домовленості допомагають людині реалізувати свої права й подолати наслідки соціальних ризиків.

Вакарюк Л. В.,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри приватного права
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

ПРИНЦИП РІВНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗА РІВНУ ПРАЦЮ РІВНОЇ ЦІННОСТІ МІЖ ЧОЛОВІКАМИ ТА ЖІНКАМИ

Функціонування сучасного ринку праці в Україні, як і в багатьох інших державах, супроводжується проявами дискримінації, тобто нерівним ставленням до працівників за ознакою статі. У зв'язку із цим особливого значення набуває підтримка держави у розв'язанні цієї проблеми.

Згідно із ст. 43 Конституції України «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується», «кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом», а «право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом» [1].

Чинне трудове законодавство України, відповідно до загальносвітових тенденцій, спрямоване на забезпечення гендерної рівності у сфері трудових відносин та трудової діяльності. Відповідно до ст. 2^1 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ), «забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД,

сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» [2].

Говорячи про дискримінацію у сфері праці, можна виокремити два основні доктринальні підходи до розуміння гендерної нерівності. Перший пов'язаний із тим, що жіноча робоча сила є менш «вигідною» та більш витратною. Багато в чому цей стереотип ґрунтується на чинних пільгах і гарантіях, що надаються працюючим жінкам відповідно до вимог трудового законодавства. Це знижує привабливість жінки як працівника і є джерелом статистичної дискримінації, заснованої на підрахунку очікуваних вигод і витрат. Подібний стереотип підкріплюється також відмінностями у структурі бюджету часу, зокрема подвійною зайнятістю жінок (вдома і на роботі).

А другий підхід полягає в тому, що серед дослідників поширені уявлення про «жіночі» та «чоловічі» професії. А це, своєю чергою, спричинює горизонтальну і вертикальну сегрегацію на ринку праці. Горизонтальна сегрегація проявляється в різних професійних групах, а вертикальна – серед однієї і тієї ж професійної категорії. Роботодавці менш охоче інвестують у підготовку жінок через ризик того, що такі інвестиції можуть не окупитися. Тож існує тісний взаємозв'язок між темпами зростання заробітної плати в тій чи іншій галузі та витісненням із неї жіночої робочої сили.

Варто зазначити, що на сьогодні найбільше жінок працює в таких сферах, як управління персоналом, наука й освіта, бухгалтерські послуги і фінанси, туристичний, готельний та ресторанний бізнес, б'юті-індустрія тощо. А нещодавні дослідження в США засвідчили, що жінки здатні швидше досягати значних успіхів у науковій кар'єрі. Щоправда, це більшою мірою характерно для

жінок, які не мають сім'ї. Зокрема, у США понад 66 % жінок, які мають ступінь доктора наук, не перебувають у шлюбі.

Така асиметрія зайнятості, відмінності в накопиченому людському капіталі пояснюють основну частину диференціації заробітної плати між чоловіками і жінками. Водночас суттєва частина цієї різниці, яку пов'язують із дискримінацією жінок в оплаті праці, залишається недостатньо поясненою та визначається за залишковим принципом, оскільки дискримінація не має самостійного кількісного вимірника. При цьому гендерний розрив в оплаті праці узгоджується з гіпотезою існування для жінок так званої «скляної стелі» (glass ceiling). Ідеться про те, що просування жінок кар'єрними сходами часто наштовхується на певні бар'єри. Частка жінок, зайнятих на менш оплачуваних роботах, зазвичай вища від частки чоловіків. Водночас така дискримінація в оплаті праці проявляється у відмінностях у заробітках, які не можуть бути пояснені різницею в продуктивності працівників.

У таких країнах, як Німеччина, Франція, Іспанія, Ірландія, Нідерланди, було розроблено законодавство, яке зобов'язує роботодавців звітувати перед компетентними державними органами або робочими радами про різницю в оплаті праці жінок і чоловіків. У 2021 році Федеральний суд з трудових спорів Німеччини звільнив працівників від тягаря доведення дискримінації щодо заробітної плати. Цим країнам дійсно вдалося на чверть скоротити гендерний розрив в оплаті праці, що стимулювало ЄС до поширення досвіду передових держав в інших країнах Союзу; у підсумку Європейський парламент і Рада 10 травня 2023 року прийняли Директиву 2023/970, спрямовану на «посилення застосування принципу рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності між чоловіками та жінками шляхом забезпечення прозорості оплати праці та механізмів правозастосування» [3] (далі – Директива). Вона вирішує безліч нагальних питань, встановлюючи термін для приведення національного законодавства у відповідність до її положень до 7 червня 2026 року.

Прикметно, що європейський законодавець визначив критерії, за якими можна порівнювати цінність праці конкретного працівника з цінністю праці

іншого працівника. Такі критерії є об'єктивними та гендерно нейтральними. Вони охоплюють навички, докладені зусилля, рівень відповідальності й умови праці, а за потреби – будь-які інші чинники, що стосуються конкретної роботи або посади, зокрема навички міжособистісного спілкування.

Водночас умови прозорості окремо встановлені для претендентів на певні посади та для працюючих осіб – працівників. Директива також встановлює право працівника на: 1) отримання від роботодавця на запит працівника в письмовій формі інформації про індивідуальний рівень заробітної плати працівника та середній рівень заробітної плати в розбивці за статевою ознакою для категорій працівників, які виконують ту саму роботу, що й працівник, або роботу рівної цінності, протягом щонайбільше двох місяців з моменту подання такого запиту (у разі неповноти наданої інформації роботодавець повинен буде уточнити її на запит працівника або організації, що представляє інтереси працівника); 2) щорічне інформування про вищезазначене право та порядок його реалізації [3].

Також варто зазначити, що основна мета і фокус Директиви ЄС про прозорість оплати праці полягає саме в тому, щоб забезпечити принцип рівної оплати за працю рівної цінності для чоловіків і жінок, а також остаточно подолати гендерний розрив у зарплатах. Директива вирішує це завдання за допомогою кількох ключових механізмів, які кардинально змінюють підхід до формування заробітних плат: 1) компанії зобов'язані публічно звітувати про різницю в оплаті праці та преміях між чоловіками і жінками у своїх колективах; 2) роботодавці не мають права запитувати кандидатів про їхню попередню зарплату й зобов'язані розкривати діапазон оплати праці ще до початку співбесіди [3].

ЄС пропонує прагнути до розриву в оплаті праці жінок і чоловіків не більше як 5 %. Якщо гендерний розрив у зарплатах перевищує 5 % у певних категоріях працівників і компанія не може об'єктивно це виправдати, вона зобов'язана провести спільний аудит оплати праці та розробити план виправлення ситуації. При цьому роботодавці зобов'язані подавати звітність та

проводити спільну оцінку заробітної плати з представницьким органом працівників.

Насамкінець зазначимо, що гендерна рівність стала частиною демократичного розвитку України як конституційної держави. Свідченням цього є ухвалення низки нормативно-правових актів, спрямованих на розширення рівних прав і можливостей жінок, підвищення їхньої ролі у всіх процесах державного управління та в суспільному житті загалом. Ідеться, зокрема, про утвердження поваги до жінки, розширення можливостей для її професійної самореалізації, підвищення активності жінок у науковій діяльності, посилення їхньої соціально-політичної активності в системі вищої освіти та інших сферах праці і зайнятості.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр (дата звернення: 25.09.2026).

2. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 25.09.2026).

3. Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (Text with EEA relevance). PE/81/2022/REV/1. *Official Journal of the European Union*. L 132. 2023. P. 21–44. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng (viewed on 25.09.2026).

Вишновецька С. В.,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри права та правоохоронної діяльності
Національного університету «Київський авіаційний інститут»
Вишновецький В. М.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри права та правоохоронної діяльності
Національного університету «Київський авіаційний інститут»

ДО ПИТАННЯ ПРО ПОНЯТТЯ «ТРУДОВІ ОБОВ'ЯЗКИ» В КОНТЕКСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ ДО ПРАЦІВНИКА

Загальновизнаною підставою дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок, який визначається як винне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Для з'ясування того, про які саме трудові обов'язки йдеться, необхідно звернутися до трудової функції, яку він виконує за трудовим договором, адже коло безпосередніх трудових обов'язків, виконання яких покладається на працівника, визначається його трудовою функцією.

Відповідно до ст. 4-1 КЗпП України, трудова функція визначається через трудові дії [1]. Водночас виходячи з тлумачення п. 1 ч. 1 ст. 29 КЗпП України, трудова функція, яку зобов'язаний виконувати працівник, зводиться до посади та переліку посадових обов'язків. До речі, в пункті 1 частини 4 статті 48 проєкту Трудового кодексу України трудову функцію працівника визначено як сукупність обов'язків, обумовлених певною професією, спеціальністю, кваліфікацією чи посадою [2].

Зі статті 21 КЗпП України випливає, що працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену трудовим договором. Відповідно до ст. 31 КЗпП України, роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. А виконання роботи передбачає виконання

трудових обов’язків. У Класифікаторі професій поняття «робота» визначається як певні завдання та обов’язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою [3].

Водночас у ст. 139 КЗпП України «Обов’язки працівників», з якої починається Глава Х «Трудова дисципліна», саме поняття «трудові обов’язки» не згадується, йдеться про обов’язок своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір.

У цьому контексті заслуговує на увагу формулювання статті 27 «Основні обов’язки працівника» проєкту Трудового кодексу України, в частині першій якої зазначено: «Основними обов’язками працівника є: 1) особисте виконання своїх обов’язків за трудовим договором; 2) виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця; 3) додержання норм з безпеки та охорони здоров’я на роботі; 4) негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю та здоров’ю працівників, збереженню їх майна; 5) повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі; 6) повага гідності, честі, ділової репутації та інших особистих немайнових прав роботодавця і членів трудового колективу; 7) дбайливе ставлення до майна роботодавця; 8) відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця унаслідок невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов’язків; 9) нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації» [2]. У частині другій цієї статті передбачено: «Трудовим законодавством, колективними угодами та договорами, трудовим договором, локальними нормативними актами роботодавця можуть бути встановлені інші обов’язки працівника».

Як бачимо, проєкт ТК України розмежовує власне трудові обов’язки, хоч і не називає їх такими, та інші обов’язки. Власне трудові обов’язки інколи позначають терміном «функціональні» (посадові), тобто ті, які працівник має виконувати за своєю посадою, професією, спеціальністю згідно з посадовою інструкцією. Інколи й у правових висновках Верховного Суду зустрічаються

формулювання «функціональні обов’язки», закріплюється, що за невиконання / неналежне виконання функціональних обов’язків, не передбачених у посадовій інструкції, відсутні підстави для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності та оголошення догани».

Загалом обов’язки працівника визначаються трудовим договором, посадовою інструкцією, правилами внутрішнього трудового розпорядку та іншими локальними актами роботодавця, його наказами і розпорядженнями, а також законами та іншими нормативно-правовими актами. Обов’язки працівників можуть встановлюватися також у технологічних і посадових інструкціях, інструкціях з охорони праці, пожежної безпеки, інших нормативних актах. Роботодавець має право видавати накази, що стосуються обов’язків окремих працівників.

За усталеною судовою практикою, порушення трудової дисципліни повинні аналізуватись на предмет співвідношення з трудовими обов’язками, закріпленими в посадовій інструкції, оцінюватись вплив цих порушень на виконання трудової функції. Роботодавець не може ставити у вину працівникові та притягати його до дисциплінарної відповідальності у випадку невиконання обов’язків, які не обумовлені трудовим договором і про які працівник не був поінформований належним чином. Для правомірного накладення дисциплінарного стягнення роботодавцем необхідна наявність сукупності таких умов: порушення має стосуватися лише тих обов’язків, які є складовими трудової функції працівника чи випливають з правил внутрішнього трудового розпорядку. Невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов’язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності. Необхідно встановити не тільки факт невиконання працівником обов’язку, який входить до кола його трудових обов’язків, а й можливість виконання ним зазначеного обов’язку в конкретній ситуації, тобто встановити вину працівника та наявність причинного зв’язку між невиконанням працівником трудових обов’язків і негативними наслідками, які настали внаслідок такого порушення. Водночас значну роль суди відводять контрактній

дисципліні, вказуючи на те, що укладення контракту, погодження показників ефективності, графіків звітування тощо означають усвідомлення працівником обсягу обов'язків і наслідків їх невиконання.

Так, наприклад, позивач у справі № 760/9123/24, розглянутій Верховним Судом 5 серпня 2026 року, вважав оскаржуваний наказ незаконним та протиправним, підставою для прийняття якого стало невиконання ним умов контракту, а саме пунктів 3.2.16, 3.4, 3.7 розділу 3 «Обов'язки директора», які стосувалися протипожежної безпеки. Директора інституту ОСОБА_1 було звільнено з роботи 18 березня 2024 року та припинено дію контракту від 01 червня 2022 року № 283/п.1.1 за невиконання обов'язків, передбачених контрактом, а саме: пунктів 3.2.16, 3.4, 3.7 розділу 3 «Обов'язки директора», на підставі пункту 8 статті 36 КЗпП України.

Позивач зазначав, що він з об`єктивних причин не міг виконати умови контракту, визначені у пункті 3.2.16, яким передбачено обов'язок подати до 25 грудня 2023 року звіт про виконання умов контракту та дотримання інститутом вимог законодавства, стандартів вищої освіти, а також проведене щорічне звітування перед органом громадського самоврядування інституту про результати своєї роботи, зокрема про виконання колективного договору, оскільки 28 листопада 2023 року його відсторонили від здійснення повноважень на посаді на час проведення службового розслідування та роботи тимчасової комісії, про що 21 грудня 2023 року він повідомляв відповідача.

Скасовуючи рішення суду першої інстанції та задовольняючи позов, суд апеляційної інстанції встановив, що звільнення позивача відбулося з порушенням трудового законодавства, зокрема, в наказі про звільнення зазначено про порушення пункту контракту, однак не наведено конкретних дій позивача, які свідчать про такі порушення. Натомість відповідач порушив умови контракту, якими його зобов'язано повідомляти відповідача про невиконання ним обов'язків, передбачених умовами контракту.

Крім того, звільнення позивача відбулося з порушенням процедури, визначеної статтею 43 Закону України «Про вищу освіту».

Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду ухвалив: постанову Київського апеляційного суду від 12 листопада 2025 року залишити без змін [4].

Отже, обов'язки, які є складовими трудової функції працівника, є трудовими обов'язками. Вони передбачені трудовим договором та/або посадовою інструкцією. Для окремих категорій працівників дотримання морально-етичних норм входить до змісту їх трудових обов'язків, як і дотримання антикорупційних норм для осіб, які займають відповідні посади в державних організаціях і установах. Вважаємо, що поняття «трудові обов'язки» в контексті застосування дисциплінарних стягнень використовується як узагальнена категорія, що охоплює собою як власне трудові обов'язки, що є складовими трудової функції працівника, встановлені трудовим договором та/або посадовою інструкцією, так і обов'язки, що випливають з локальних нормативних актів роботодавця.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text.

2. Проєкт Трудового кодексу України № 16010 від 02.09.2026. URL: https://itd.rada.gov.ua/f826e2bb-53c1-451f-a224-d3b2e9ff6fa4.

3. Класифікатор професій ДК 003:2010: Національний класифікатор України, затверджений Наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/card/va327609-10.

4. Постанова Верховного Суду від 05 серпня 2026 року у справі № 760/9123/24. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/138787606.

Гетьманцева Н. Д.,
докт. юрид. наук, професорка
завідувачка кафедри приватного права
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

НАСТУПНІСТЬ МЕТИ ТА ЗАВДАНЬ В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Трудове право, як самостійна галузь права історично, за своєю природою та своїм соціальним призначенням має гуманістичний характер і у цьому полягає його основне покликання та призначення. У соціальному призначенні трудового права виражаються найбільш загальні інтереси та потреби людини-праці. Конкретизуються вони у завданнях трудового права, які можуть змінюватися залежно від конкретних соціально-економічних та політичних умов розвитку суспільства, але соціальне призначення галузі залишається незмінним, про що неодноразово наголошувалося у юридичній літературі [4, с. 2-8]. Незмінність і постійність соціального призначення галузі дозволяє констатувати про генетично сформовані та об'єктивно існуючі у ній «спадкові» зв'язки. Соціальне призначення трудового права як самостійної галузі права має об'єктивний характер, постійно функціонуючи, воно закладає основи розвитку трудового права в перспективі, не дивлячись на ті трансформаційні процеси, яким піддається галузь трудового права на сучасному етапі, враховуючи економічне, політичне, соціальне становище, умови воєнного стану.

Правові виклики сучасності прагнуть визначити для трудового права як самостійної галузі, власну нішу у правовому полі, забезпечити, удосконалити понятійний інструментарій галузі і відродити її на новій основі, як трудове право майбутнього. І якщо законодавець раніше визначав роботодавця через категорію трудових відносин, то в умовах цифрової економіки потрібно визначати наявність трудових відносин через виконання працівником роботи, трудових операцій, а роботодавця через виконання властивих йому функцій, повноважень.

При цьому поняття «робота», «робоча операція (послуга)» потребують визначення на законодавчому рівні. Адже виникнення трудового права з його центральним інститутом «трудовий договір» пов'язано з обґрунтуванням праці як особливого об'єкта правового регулювання, який не вкладається в рамки цивільно-правової конструкції найму праці, оскільки відрізняється від будь-якого об'єкту цивільних прав [2, с. 337].

Наступність не означає сліпе копіювання застарілих норм. Це процес тривалого закономірного осмислення, адаптації та збереження тих правових засад, які довели свою ефективність історично на практиці.

Попри зміну моделей праці, викликаних змінами в економічному житті суспільства, стратегічна мета трудового права залишається незмінною. Захист прав та законних інтересів працівників та забезпечення ефективного функціонування ринку праці має компромісну, але стабільну природу. Тому жодна реформа не може повністю нівелювати цей баланс інтересів у суспільстві.

Оскільки завдання права формулюються у межах його соціального призначення, законодавець не вільний у їх виборі. Він не може ставити перед трудовим правом завдання, які не характерні для цієї галузі та не випливають із її природи та суті. З цим твердженням солідарні багато вчених. Тому не можна не зважати на те, що право взагалі, а трудове право зокрема, є особливою формою здійснення соціальної політики держави. Відповідно, законодавець не може ставити перед галуззю права завдання, що не відповідають завданням загальносвітового та державного рівня у сфері правового регулювання праці.

Наступність у цьому відношенні повинна бути збережена при кодифікації трудового законодавства у контексті адаптації до права ЄС .

Однією з основних тенденцій розвитку сучасного трудового законодавства стало зміщення ціннісних пріоритетів у змісті трудових прав у сферу забезпечення всебічного розвитку особистості. Усвідомлюючи цінність людського капіталу як для окремого роботодавця, так і для держави, необхідно зауважити про цілісність кадрової політики держави, яка повинна відповідати національним інтересам держави та одночасно враховувати потреби людини як

особистості, оскільки вкладені інвестиції в людину-праці є насамперед передумовою для кардинального вирішення проблем кадрів і одночасного повороту до самої людини через її фізичний, духовний розвиток, інтелектуальне збагачення [3, с. 240]. Тут важливим є врахування та розвиток особистісних якостей обох сторін трудових правовідносин як учасників трудового процесу, не дивлячись на їх різносторонні інтереси. Наступність тут зберігається протягом усього часу розвитку трудового права. Проте, сучасне трудове право неспроможне розвиватися, виходячи з захисту інтересів лише однієї зі сторін трудових відносин. Воно повинно мати механізми захисту і для працівника і для роботодавця. Якщо раніше розглядався переважно один аспект – захисний у плані захисту інтересів працівників, то на сьогодні вони мають мати захисний характер для всіх учасників процесу праці. Нині трудове право має бути гарантом здійснення широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод, яким наділена людина, як учасник процесу праці. А учасником процесу праці є не тільки працівник, тому розвиток трудового права має врахувати інтереси всіх учасників цього процесу.

Такий двосторонній підхід дозволить говорити про двоєдине, соціально-економічне призначення трудового права та розглядати його як фундаментальну галузь права, що має найвищу цінність у державі та суспільстві.

За своєю правовою природою трудове право є фундаментальною галуззю права, яка покликана не лише захищати суб'єктів, що беруть участь у процесі праці, а й забезпечити реалізацію природних прав та інтересів людини-праці. У цьому полягає основний соціальний напрямок трудового права. Формуючись як право охорони праці, за своєю суттю воно було і є і має бути правом охорони праці в майбутньому. У широкому значенні слова «охоронна», «захисна» ідея трудового права залишається і зараз [1].

Наступність у визначенні цілей та завдань правового регулювання трудових відносин дозволяє поєднати стабільність та інновації**.** Наступність гарантує, що будь-яка модифікація трудового права відбуватиметься без втрати

головного здобутку цієї галузі права - людини як найвищої соціальної цінності та захисту її права на гідну працю.

Список використаних джерел:

1. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників. Монографія. Львів. Львівський національний університет імені Івана Франка. 2021. 440 с.

2. Гетьманцева Н. Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання. дис … докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення: Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Київ, 2016. 481 с.

3. Гетьманцева Н. Д. Цінність людського капіталу як базова основа розвитку кадрової політики держави. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2024. № 3. С. 238–241. URL :https://lsej.org.ua/3_2024/55.pdf

4. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. Харків: ХНАДУ. 2014. 260 с.

Ждан М. Д.,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди

ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ

На сьогоднішній день питання соціального захисту населення залишається одним із найбільш актуальних в більшості розвинутих країн світу. І Україна не є виключенням. Для нашої держави одним із першочергових завдань, з початку,

після пандемії Covid-19, а зараз - після повномасштабного вторгнення російської федерації, є вирішення соціальних проблем та підвищення рівня життя населення, і зокрема, військовослужбовців та членів їх сімей. Тому наразі перед нашою державою постала проблема трансформації соціального захисту. Але впровадження в життя ефективних механізмів та належного функціонування системи соціального захисту в Україні неможливе без інтеграції та дотримання міжнародних стандартів, які забезпечують її стійкість та відповідність міжнародним вимогам.

Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода про асоціацію) вимагає реформування практично усіх сфер державного та суспільного життя, зокрема, у сфері соціальної політики та тісно пов’язаних з нею відносин [1].

Зазначимо, що обрання пріоритетності євроінтеграційного вектору і налагодження багатосторонніх зв’язків пов’язано із зобов’язаннями дотримання міжнародних стандартів у всіх сферах. В цьому контексті вкрай важливо визначити міжнародні соціальні стандарти як складову національного законодавства України.

Так, наприклад, М. М. Шумило визначає міжнародні соціальні стандарти як «соціальний мінімум, що встановлений міжнародними нормативно-правовими актами та є обов’язковим для країн-підписантів, наявність якого надає можливість непрацездатним особам реалізувати свої права та свободи у повному обсязі на рівні з працездатними» [2, с. 243–244].

Натомість, А. М. Юшко та Н. М. Швець вважають, що «міжнародні соціальні стандарти є комплексом норм, що закріплені в міжнародно-правових актах та визначають гідні умови життєдіяльності людей, забезпечують розвиток особи та соціальну захищеність. Ці стандарти мають бути сприйняті законодавством кожної держави шляхом підписання та ратифікації міжнародних договорів, а надалі повинні бути розвинені та пристосовані до наявних у цій країні умов» [3, с. 20].

За більше ніж десять років реалізації Угоди про асоціацію, як зазначено на євроінтеграційному порталі Кабінету Міністрів України «Пульс Угоди» [4], у сфері соціальної політики та трудових відносин вдалося прийняти 80% законодавчих змін, що потрібні для визнання вдалим виконання Угоди про асоціацію. Це є середнім показником серед інших сфер, у яких мають відбуватися законодавчі трансформації. Можна стверджувати, що це успіх, але на нашу думку, він пов'язаний, в першу чергу, із суттєвими змінами в сфері трудових відносин, а не у сфері соціальної політики. Видається, що головна перепона, котра постала перед законодавцем, полягає не у неспроможності розробити та узгодити проєкти нормативно-правових актів із відповідними змінами, а у фундаментальному нерозумінні майбутнього соціального захисту, зокрема, військовослужбовців та членів їх сімей.

Існуюча модель соціального захисту військовослужбовців та їхніх родин за своєю суттю залишається «спадкоємицею» радянської патерналістської системи. Така модель базується на наданні чисельних, але часто ефемерних пільг, які не мають реального фінансового підґрунтя і не забезпечують гідного рівня життя сім'ї у сучасних ринкових умовах. В свою чергу, проаналізувавши досвід провідних демократій (США, ФРН, Великої Британії та інших), можна стверджувати, що їхні системи соціального захисту мають переваги, зокрема, соціальний пакет військовослужбовця є частиною престижу служби і орієнтований на розвиток людського капіталу.

Зазначимо, в країнах НАТО сім'я військовослужбовця розглядається як повноцінний суб'єкт соціальної підтримки з боку оборонного відомства. Що в свою чергу, включає не лише виплати членам сім'ї, а й гарантоване житло, доступ до якісної медицини за принципом «сімейного лікаря» та програми підтримки ментального здоров'я дружин і дітей.

Вважаємо, що на сьогоднішній день, необхідно відмовитися від «мінімальних стандартів» в сфері соціального захисту військовослужбовців і перейти до системи повного страхування життя та здоров'я вказаної

категорії осіб, де виплати сім'ям у разі поранення чи загибелі годувальника не залежатимуть від щорічних бюджетних рішень уряду.

Одним із шляхів вирішення вказаної проблеми, ми вбачаємо, запровадження системи страхових фондів, які гарантуватимуть виплати незалежно від поточного стану державної скарбниці.

Список використаних джерел:

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#n2544

2. Шумило М. М. Міжнародні стандарти у сфері соціального захисту. *Університетські наукові записки.* 2012. № 3 (43). С. 243–249.

3. Юшко А. М., Швець Н. М. Міжнародні соціальні стандарти : навч. посіб. Харків: НУ«ЮАУ ім. Ярослава Мудрого» 2013. 121 с.

4. Соціальна політика та трудові відносини. Портал Кабінету Міністрів України: *Пульс Угоди.* URL: https://pulse.eu-ua.org/ua/streams/social-policy-and-employment.

Івчук Ю. Ю.,
доктор юридичних наук, професор, професор кафедри
публічного та приватного права СНУ ім. Володимира Даля

ЦИФРОВИЙ МОНІТОРИНГ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОГО РИЗИКУ

Цифровізація трудових відносин зумовлює істотну трансформацію не лише способів виконання трудової функції, а й механізмів реалізації роботодавцем контрольної діяльності. Поширення технологій обумовлює необхідність переосмислення цифрового моніторингу не тільки крізь призму

захисту права працівника на приватність, але й як явище, здатне безпосередньо впливати на безпеку та психічне здоров'я працівника.

У вітчизняній правовій науці проблематика цифрового контролю вже привертає увагу науковців. Зокрема, О. В. Малєнко та Л. В. Вакарюк, досліджуючи співвідношення інтересу роботодавця у здійсненні цифрового контролю та права працівника на приватність, звертають увагу на те, що застосування сучасних цифрових технологій спричиняє появу нетрадиційних форм контролю за поведінкою працівників, тоді як чинний КЗпП України не містить загальних норм про поняття, види, порядок здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків [1, с. 531]. Окреслена авторами проблема створює передумови для розуміння цифрового моніторингу не лише як засобу втручання у приватну сферу працівника, але й як фактору формування умов праці.

У науковій літературі цифровий моніторинг працівників пов'язується із застосуванням цифрових засобів для збирання, зберігання, аналізу та використання інформації про дії працівника. З урахуванням розвитку сучасних технологій зміст такого моніторингу може охоплювати фіксацію робочої активності, комунікацій, місцезнаходження, показників продуктивності та інших даних, пов'язаних із виконанням трудової функції [2].

Принциповою відмінністю цифрового моніторингу від безпосереднього контролю роботодавця за трудовою діяльністю є його потенційна безперервність та автоматизованість. Якщо звичний для нас управлінський контроль здебільшого обмежується процесом спостереження за результатами роботи або поведінкою працівника в робочий час, сучасні цифрові системи можуть фіксувати тривалість активності за комп'ютером, маршрути пересування, показники продуктивності тощо. За умов використання штучного інтелекту цифровий моніторинг може застосовуватися також для оцінювання та прогнозування результативності працівника.

Дослідження Європейського агентства з безпеки та здоров'я на роботі (EU-OSHA) демонструють, що алгоритмічне управління та цифровий контроль

можуть впливати на автономію працівника, темп та інтенсивність роботи, комунікацію в колективі й рівень психосоціального навантаження [3]. Тобто, європейські дослідження напряму пов'язують посилений моніторинг, зниження автономії та підвищення робочого темпу з виникненням додаткових психосоціальних ризиків.

З метою запобігання новим психосоціальним ризикам у сфері дистанційної та платформеної праці на рівні Європейського Союзу було ухвалено Директиву (ЄС) 2024/2831 Європейського Парламенту та Ради від 23 жовтня 2024 року про поліпшення умов праці на платформах. Відповідно до ст. 12 Директиви цифрові трудові платформи зобов'язані оцінювати ризики, які автоматизовані системи моніторингу та автоматизованого прийняття рішень створюють для безпеки і здоров'я платформених працівників, зокрема ризики нещасних випадків, психосоціальні та ергономічні ризики, оцінювати достатність відповідних гарантій та впроваджувати превентивні й захисні заходи [4]. Окремо закріплено заборону використовувати такі системи у спосіб, що створює надмірний тиск на працівників або іншим чином ставить під загрозу їх фізичне чи психічне здоров'я.

Таким чином, на законодавчому рівні Європейський Союз визнає здатність системи автоматизованого моніторингу виступати джерелом ризику для здоров'я працівника. На нашу думку, такий підхід, за якого оцінювання не лише безпечності обладнання чи фізичного виробничого середовища, але й того, яким чином цифрова технологія контролює працю людини, має стати орієнтиром для впровадження у вітчизняне трудове законодавство.

Тісний взаємозв'язок організації праці із психосоціальними професійними ризиками досліджує також І. С. Сахарук, обґрунтовуючи необхідність включення управління психосоціальними ризиками до сучасного інституту охорони праці та відзначаючи потребу подальшого розвитку українського законодавства відповідно до міжнародних і європейських стандартів [5]. Погоджуючись з думкою авторки, зазначимо, що нормативне оновлення інституту охорони праці є принципово важливим для правової кваліфікації

наслідків цифрового моніторингу, адже негативний вплив відповідних технологій у багатьох випадках має не фізичний, а саме організаційний та психосоціальний характер.

Особливого значення питання здійснення цифрового моніторингу набуває у сфері дистанційної зайнятості. З одного боку, роботодавець об'єктивно має менше можливостей здійснювати безпосередній контроль виконання трудової функції. З іншого боку, перенесення робочого процесу у дистанційний формат створює небезпеку фактичного розмивання меж між робочим процесом та приватним життям особи. Вимога постійного відеозв'язку, безперервна фіксація активності за комп'ютером або контроль поза встановленим робочим часом можуть створювати стійке психоемоційне напруження. У цьому аспекті забезпечення права працівника на недоторканність приватного життя та захист його психічного здоров'я становлять взаємопов'язані складові гарантування безпечних умов праці.

В Україні проблема набуває особливої актуальності в контексті реформування законодавства про працю та охорону праці. Зокрема, станом на вересень 2026 року у Верховній Раді на етапі підготовки до другого читання перебуває Проєкт Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» № 10147, який спрямований на запровадження ризик-орієнтованої моделі забезпечення безпеки та здоров'я працівників. Окрім цього, 2 вересня 2026 року у Верховній Раді України зареєстровано проєкт Трудового кодексу України № 16010, який містить положення щодо моніторингу робочої кореспонденції та інших даних працівника, застосування відеоспостереження, електронної комунікації між сторонами трудових правовідносин, електронної форми трудового договору, електронного обліку трудової діяльності та правового регулювання дистанційної роботи. Водночас зазначені положення мають переважно фрагментарний характер та ще не утворюють комплексного механізму запобігання професійним ризикам, пов'язаним із цифровізацією праці, зокрема ризикам алгоритмічного управління та інтенсивного електронного моніторингу.

На нашу думку, система оцінювання професійних ризиків має охоплювати ризики, що виникають унаслідок цифрових і автоматизованих способів організації праці, а саме їх вплив на інтенсивність праці та психоемоційне навантаження на працівника. Важливими превентивними гарантіями при цьому мають бути попереднє інформування працівника про способи і тривалість моніторингу, а також консультації з працівниками або профспілкою щодо можливості запровадження систем, здатних істотно впливати на умови праці. У зв'язку з цим було б доцільним передбачити на законодавчому рівні обов'язок роботодавця під час оцінювання професійних ризиків враховувати способи, інтенсивність і тривалість цифрового моніторингу працівників, а також його можливий вплив на психічне здоров'я працівника та можливість реалізації права на відпочинок. Застосування автоматизованих систем моніторингу не повинно створювати надмірний тиск на працівника або призводити до такого способу організації праці, який становить загрозу його фізичному чи психічному здоров'ю.

Враховуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що цифровий моніторинг працівників доцільно розглядати не лише як інструмент потенційного втручання у приватне життя, а й як самостійний чинник формування професійних ризиків. Такий підхід відповідає сучасним європейським тенденціям, у межах яких автоматизовані системи моніторингу вже розглядаються як потенційне джерело ризиків для безпеки і здоров'я працівників.

Чинне вітчизняне трудове законодавство поки що не формує цілісного механізму врахування таких ризиків. Окремі перспективні положення про цифровий контроль та ризик-орієнтований підхід до охорони праці створюють необхідні нормативні передумови, однак залишають поза регулюванням питання психосоціальних наслідків для працівника. Правове регулювання цифрового моніторингу має ґрунтуватися не лише на вимогах захисту приватності, але й на принципі пріоритету безпеки і здоров'я працівника, що дозволить забезпечити

баланс інтересів роботодавця у використанні цифрових технологій з необхідністю гарантування безпечних і здорових умов праці.

Список використаних джерел:

1. Малєнко О. В., Вакарюк Л. В. Цифровий контроль на робочому місці: інтерес роботодавця та право на приватність працівника. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 3. Ч. 1. С. 530–535. DOI: 10.24144/2788-6018.2025.03.1.81. URL: https://dspace.uzhnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/05fe04f2-b6df-4c4e-a3d1-e73103f51b59/content (дата звернення: 02.10.2026).
2. Abendroth A.-K., Schröder C. K., Meyer S.-C. The Social Structuring of Digital Monitoring: How Resource-Rich Employees Are Shielded From More Invasive Levels of Digital Monitoring. New Technology, Work and Employment. 2026. Vol. 41, № 2. P. 240-251. DOI: 10.1111/ntwe.70019.
3. European Agency for Safety and Health at Work. *Worker participation and representation: the impact on risk prevention of AI worker management systems*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024. URL: https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Worker-participation-representation-impact-risk-prevention-AI-worker-management_EN.pdf (дата звернення: 02.10.2026).
4. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. Official Journal of the European Union. 2024. L 2831. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj (дата звернення: 02.10.2026).
5. Сахарук І. С. Управління психосоціальними ризиками як складник сучасного інституту охорони праці: міжнародні стандарти та напрями розвитку правового регулювання в Україні. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2025. № 2 (130). С. 91–97 URL: https://doi.org/10.17721/1728-2195/2025/2.130-14 (дата звернення: 02.10.2026)

Коваленко О. О.,
доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О. І. Процевського Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

НОВІ УМОВИ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЯК ЧИННИК ТРАНСФОРМАЦІЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

В умовах триваючої п’ятий рік поспіль збройної агресії російської федерації проти України без сумніву ключову роль у захисті державного суверенітету та територіальної цілісності нашої держави, забезпеченні її незалежності та національної безпеки відіграють Збройні Сили України.

«За даними, на кінець 2012 року чисельність ЗСУ становила близько 184 тис. осіб. У 2014 році, після вторгнення росії на Донбас та окупації Криму, українська армія взяла участь у бойових діях та почала нарощувати особовий склад ЗСУ. У лютому 2016 року чисельність ЗСУ сягала 275 тис. осіб… Після початку повномасштабної війни в Україні, у 2023 році, у ЗСУ перебувало приблизно 700 тисяч українців… Станом на 2024 рік кількість військовослужбовців у ЗСУ орієнтовно дорівнювала 800 000 осіб. У резерві перебувало 1 000 000 осіб. Президент України Володимир Зеленський на спільній пресконференції з польським прем’єром Дональдом Туском сказав, що станом на січень 2025 року чисельність української армії становить 880 тис. осіб. Під цими цифрами маються на увазі ті бійці, які безпосередньо залучені до бойових дій на фронті. Станом на 2026 рік, за даними The Military Balance, Global Firepower, чисельність Збройних сил України коливається в межах 880–990 тисяч військових» [1].

Україна ще з радянських часів мала окрему регламентацію соціального захисту військовослужбовців, що, переважно, було даниною пам’яті воїнів Другої світової війни. Але ця система у своїй більшості ґрунтувалася на

підвищених порівняно з іншими категоріями населення пенсіях [2, с. 200]. Ця система не є досконалою, оскільки країна, яка її створювала, не була на той час воюючою за власну незалежність, а тому її військові виконували завдання у мирний час, по суті, реалізовуючи себе у професії військового, яка мало чим за своїми умовами відрізнялася від інших.

24 лютого 2022 року стало своєрідним рубіконом у сприйнятті військової служби в Україні. Військова професія, яка до початку повномасштабної війни сприймалася суспільством переважно як одна з численних різновидів професійної діяльності людини, набула іншого контексту. Насамперед військовими стали люди, що раніше пов'язали своє життя з іншими площинами: мистецькими, бізнесовими, юридичними, будівельними тощо. І виявилося, що ці непрофесійні військові за хоробрістю і професійністю у військовій справі не поступаються кадровим військовим. І від тієї дати виконання військового обов'язку вже перестало бути безпечною справою, а стало буденним геройством, життям, що проходить в умовах безпосередньої збройної небезпеки, постійного ризику для життя і здоров'я та задля виконання завдань із відсічі збройній агресії.

Відтак змінилося не лише суспільне ставлення до військовослужбовця, а й об'єктивно зросли вимоги до правового забезпечення його статусу, гарантій та захисту прав. Зрозуміло, що питання боронення кордонів нашої країни є для всіх українців пріоритетним, але не менш зрозумілим є і те, що головні дійові особи виконання цієї місії мають отримувати від суспільства повагу, а від держави належні умови свого соціального захисту саме того рівня, який заслуговують справжні Герої. Адже не дивлячись на те, що шлях кожного бійця до ЗСУ був різний, строк виконання ним цього почесного обов'язку також є різним, кожен з них зараз знаходиться далеко від свого дому, сім'ї, не розуміючи скільки ще його доля буде проходити за лаштунками мирного життя в умовах, коли кожен день може бути останнім.

Все це проходить на тлі страждань всього українського народу, який через напад ворога отримав назавжди відбиток спогадів про втрачений дім в своїй культурній пам'яті, що одразу було підмічено науковцями, які акцентували увагу

на науковому пошуку щодо осмислення нових аспектів переживання втрати. У цьому контексті вагомого значення крім звичного юридичного підходу набув і культурологічний підхід до дослідження відповідного феномену. Культурологічні студії сформували підґрунтя для розгляду втрати дому як явища, що має значення для колективної пам'яті. При цьому поняття дому не обмежується втратою фізичного місця проживання, на чому акцентується у правничих дослідженнях [3, с. 108], а охоплює також порушення усталеного способу повсякденного життя, втрату звичних соціальних і символічних орієнтирів, через які забезпечувалися відчуття стабільності, належності та особистої ідентичності [4; 5].

Отже, події після 24 лютого 2022 року закарбувалися в культурній пам'яті українців як досвід, що виходить за межі індивідуального переживання і набуває значення колективного феномену. Саме цей досвід стає сьогодні джерелом нових наукових підходів, покликаних не лише описати реальність, але й сприяти її осмисленню та адаптації до неї.

Водночас повномасштабна війна зумовила необхідність переосмислення у правовій науці наявних механізмів забезпечення та захисту прав військовослужбовців, для яких захист України перетворився на щоденне виконання обов'язку в умовах безпосередньої загрози життю і здоров'ю. Втрата дому для військовослужбовця може набувати подвійного виміру. З одного боку, йдеться про фізичну втрату або вимушене залишення місця проживання, яке уособлювало попередній уклад життя, родинне середовище та відчуття безпеки. З іншого – щоденне перебування в умовах війни пов'язане з ризиком втрати території, яку військовослужбовець захищає, а відтак – із постійним переживанням загрози нових втрат. У цьому розумінні військовослужбовці є не лише учасниками сучасних воєнних подій, а й безпосередніми носіями індивідуального та колективного досвіду втрати, який поступово формує сучасну культурну пам'ять українського суспільства.

Зазначені обставини закономірно позначаються на функціонуванні системи соціального захисту в Україні. Правові механізми, сформовані до

повномасштабної війни, виявили необхідність адаптації до масштабів і характеру нових соціальних ризиків. Це актуалізувало науковий пошук щодо вдосконалення способів компенсації завданої шкоди, перегляду правових механізмів мобілізації, матеріального та соціального забезпечення військовослужбовців і підтримки членів їх сімей.

Водночас особливого значення набуло питання спроможності системи соціального захисту забезпечувати належну мотивацію до проходження військової служби та її продовження. За умов тривалого збройного протистояння соціальні гарантії військовослужбовців перестають бути виключно засобом компенсації вже наявних втрат і ризиків. Вони набувають превентивного та мотиваційного значення, оскільки від їхньої реальної дієвості значною мірою залежить готовність громадян долучатися до оборони держави, продовжувати службу та пов’язувати з нею своє професійне майбутнє.

Саме тому сучасна система соціального захисту військовослужбовців потребує не лише окремого коригування її елементів, а комплексного переосмислення відповідно до нових умов військової служби.

Список використаних джерел:

1. Яка чисельність ЗСУ у 2026 році: скільки військових перебуває на фронті. Факти. 27 травня 2026. URL: https://fakty.com.ua/ua/ukraine/20260527-yaka-chyselnist-zsu-u-2026-roczi-skilky-vijskovyh-perebuvaye-na-fronti/.

2. Коваленко О. О. Пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби та осіб, прирівняних до них, як різновид соціального захисту. *Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г. С. Сковороди «Право».* 2024. Вип. 39. С. 198–204. DOI: https://doi.org/10.34142/23121661.2024.39.24

3. Коваленко О. О. Концепт «право на соціальний захист». *Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г. С. Сковороди «Право»*. 2023. Вип. 37. С. 107–112. DOI: https://doi.org/10.34142/23121661.2023.37.14

4. Сидоренко О. Ю. Художні трансформації архетипу «дім» в мілітарній антології «Ода до України». *Наук. зап. Центральноукраїнського держ. пед. ун-ту ім. Володимира Винниченка.* Сер.: Філологічні науки. 2024. Вип. 1. С. 340–346. DOI: https://doi.org/10.32782/2522-4077-2024-208-49

5. Меліхов В. Дім як складова культурної пам'яті в сучасній хореографії під час війни за незалежність України. *Українська культура : минуле, сучасне, шляхи розвитку.* 2025. № 51. С. 407–412. DOI: https://doi.org/10.35619/ucpmk.51.1077

Костюченко О. Є.,
доктор юридичних наук, професор,
провідний науковий співробітник відділу науково-правових експертиз
Інституту правотворчості та науково-правових експертиз НАН України

ГУМАНІСТИЧНА ПАРАДИГМА ЯК ОСНОВА ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА

Трудове право як будь-яке право перебуває у постійному русі та зазнає змін, зумовлених умовами життєдіяльності в суспільстві. В одні історичні періоди право тяжіє до імперативних норм, в інші – до диспозитивних. Говорячи про трудове право як право соціальне, яке є не лише системою норм, якими визначено правила поведінки учасників відносин у сфері праці, а є правом, що нерозривно пов'язане із особистісним розвитком людини, варто зважати на його ціннісну основу. Виходячи з того, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю в демократичних суспільствах, то й права, які надають правові можливості людині здобути доступ до соціальних благ, що забезпечують підтримку здоров'я, гідне життя, особистісне зростання, відчуття безпеки, сімейний добробут тощо

повинні розглядатися як права, які не можуть обмежуватися на невизначені (тривалі) строки лише через сам факт дії воєнного стану в державі.

Як показала практика, в умовах воєнного стану в Україні було запроваджено певні обмеження, зокрема обмеження конституційних прав, які визначені статтями 43, 44 Конституції України, водночас прямі зв'язки обмежень таких прав з воєнним станом простежуються не завжди. Наприклад, відповідно до пункту 1 частини першої статті 55 Кодексу законів про працю України «забороняється залучення до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років» [1], а у частині першій статті 8 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» припис щодо заборони залучення названих категорій працівників до роботи у нічний час відсутній, натомість стосовно вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року зазначено, що вони можуть залучатися до роботи в нічний час за їх згодою [2]. Причини таких обмежень, а вірніше звужень загальних правил щодо заборони залучення певних категорій жінок до роботи у нічний час, на сьогодні не прослідковуються. Більше того, чи на всі підприємства, установи, організації мають поширюватися такі норми, і на ті, діяльність яких спрямована на посилення обороноздатності держави, і на ті, які провадять свою діяльність для потреб споживачів традиційних для мирного життя послуг? Чому згода потрібна від жінки, яка має дитину віком до одного року, а не дитину до трьох років? Подібних питань доволі багато стосовно можливості збільшення нормальної тривалості робочого часу, і стосовно умов надання щорічних відпусток, і стосовно змін умов праці, оплати праці тощо.

Фактично сьогодні варто критично осмислити та оцінити положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» на предмет їх доцільності, обґрунтованості та необхідності для зміцнення обороноздатності держави. У цьому контексті необхідно виходити з гуманістичної парадигми трудового права, сутність якої щодо обмежень може бути розкрита через відповіді на такі питання: 1) якою є легітимна мета обмеження трудових прав та державних гарантій працівникам; 2) чи є прямий

зв’язок між запровадженими обмеженнями та їх метою; 3) чи можна досягти поставленої мети іншими способами; 4) скільки часу необхідно для досягнення мети запроваджуваних обмежень, які межі часу; 5) як враховано характер діяльності роботодавця для визначення умов диференціації правового регулювання праці різних категорій працівників; 6) чи є згода працівника на конкретні види робіт реально добровільною, якщо така згода передбачена законом. Тут варто наголосити, що будь-які обмеження прав, до яких вдається держава в умовах воєнного або надзвичайного стану не можуть порушувати сутність самого конституційного права і навіть в умовах обмежень мають забезпечувати необхідні (достатні) умови життя, що відповідають людській гідності. При запровадженні будь-яких обмежень в кризових ситуаціях, на моє переконання, варто зберігати баланс між соціальними потребами людини і суспільними інтересами.

Гуманістична парадигма трудового права не означає відмову від поєднання імперативного та диспозитивного регулювання відносин у сфері праці, вона вказує на необхідність підпорядкування способів правового регулювання та запроваджених режимів правового регулювання суспільно корисної праці основоположним правам людини. Тобто зміна співвідношення імперативного та диспозитивного регулювання відносин у сфері праці сама по собі не є ні позитивною, ні негативною. Визначальною для таких змін має бути легітимність мети у поєднанні з правовими можливостями працівника реалізовувати свої трудові права у спосіб, що не створює дискримінаційних умов праці і не принижує людську гідність чи не створює неприйнятних умов життя. Приклад: батько на фронті, а мати дитини віком два роки повинна працювати у нічний час, якщо так вирішить роботодавець незважаючи на сферу його економічної діяльності. Загалом сутність соціального призначення трудового права полягає у пріоритеті фундаментальних соціальних і трудових прав працівника, а не у «передаванні» прав роботодавцю на власний розсуд врегульовувати умови праці й змінювати їх, спираючись на сам факт введення воєнного або надзвичайного стану.

Говорячи про воєнний стан, на мою думку, необхідно виходити з того, що такий стан є одним із видів кризових ситуацій, який має свої особливості, що за жодних умов не робить його безумовним (універсальним) аргументом на користь рішення про обмеження конституційних прав. Зі змісту положень статті 64 Конституції України випливає, що трудові та соціальні права громадян, закріплені у статтях 43, 44, 45, 46, 48, 49, 50 Конституції України, в умовах воєнного чи надзвичайного стану можуть бути обмежені [3]. Цей припис свідчить, що права можуть обмежуватися, але такі обмеження не є прямим наслідком введення воєнного стану або оголошення надзвичайного стану. Більше того, якщо у 2022 році обмеження конституційних прав визначених статтями 43, 44 Конституції України, а з тим і відступ від низки міжнародних зобов'язань, були надзвичайними кроками, які повинні були швидко мобілізувати усі сили в державі, то сьогодні на п'ятому році широкомасштабної російсько-української війни необхідно переоцінити сучасний стан умов життєдіяльності в Україні та відійти від тих обмежень, які не мають прямого зв'язку із забезпеченням обороноздатності держави. Для тих категорій працівників, які працюють в умовах праці, які передбачають обмеження трудових прав варто запровадити компенсаційні механізми за особливі умови праці в умовах воєнного стану. Тобто воєнний стан об'єктивно виступає тією умовою, яка вимагає певної трансформації трудового законодавства. Але це не означає, що сам факт введення воєнного стану є безумовним (універсальним) правовим обґрунтуванням будь-якого відступу або звуження чи обмеження конституційних прав, зокрема трудових. Кожне обмеження фундаментальних трудових та соціальних прав працівників повинно мати прямий і зрозумілий зв'язок із тією метою, задля якої обмеження запроваджені.

Для розкриття прямого зв'язку обмежень прав працівників з умовами воєнного стану варто відповісти на такі питання: 1) які саме проблеми в умовах воєнного стану вирішує та чи інша норма, що обмежує трудові права; 2) чому саме та чи інша категорія працівників повинна бути позбавлена попередньо діючих державних гарантій у сфері праці; 3) за яким критерієм визначаються

категорії працівників для встановлення обмежень (тут приклад з питанням про залучення до роботи у нічний час жінок, які мають дитину до року на противагу державній гарантії щодо заборони залучення до роботи у нічний час жінок, які мають дитину віком до трьох років); 4) чи однаково виправданим є запровадження обмежень трудових прав для підприємств оборонного сектору економіки чи критичної інфраструктури та для підприємств, установ, організацій, діяльність яких безпосередньо не пов'язана з обороною держави.

Введення воєнного стану в державі не змінює змісту та сутності положень статті 3 Конституції України, відповідно до яких «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави» [3]. Це свідчить про те, що будь-яка трансформація трудового законодавства в кризових умовах повинна оцінюватися не лише з позицій ефективності й продуктивності праці, економічної чи будь-якої іншої доцільності, потреб держави чи інтересів роботодавця щодо збереження його здатності здійснювати діяльність, а насамперед через здатність забезпечити людині можливості, реалізовуючи свої здібності до праці, мати необхідний (достатній) життєвий рівень в умовах воєнного або надзвичайного стану. Кризовий стан в державі надає їй можливості для обмеження трудових прав працівників, але це не означає, що такий стан в державі сам по собі є виправданою і достатньою підставою для зміни умов праці та зменшення (звуження) державних стандартів у сфері праці.

Повертаючись до положень частини першої статті 8 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» окремо акцентую на питаннях про те, чи є важливими захист материнства та здоров'я жінки і дитини для держави проти якої ворог веде війну на винищення? Зважаючи на зобов'язання держави «забезпечити дитині такий захист і піклування, які необхідні для її благополуччя, беручи до уваги права й обов'язки її батьків,

опікунів чи інших осіб, які відповідають за неї за законом» [4] чи можна вважати, що в умовах воєнного стану історично сформовані міжнародні стандарти щодо охорони материнства та дитинства не є ціннісною основою для повоєнного відновлення України? Відповіддю на поставлені питання має бути визнання того, що ключовою умовою трансформації трудового законодавства в умовах воєнного стану є гуманістична парадигма як межа гнучкості і дерегуляції трудових відносин та обмеження чи звуження фундаментальних трудових та соціальних прав працівників. Гнучкість трудових відносин не повинна ототожнюватися зі зниженням рівня державних гарантій у сфері праці, обмеження чи звуження фундаментальних трудових та соціальних прав працівників не повинні перетворюватися на сталу модель правового регулювання відносин у сфері праці. І тому, гуманістична парадигма трудового права вимагає відповіді не лише на питання про можливість обмеження того чи іншого права працівника, а й питання про те, як довго таке обмеження може тривати у часі, щоб не перетворитися на сталий підхід до звуження трудових прав працівників.

Отже, чинне трудове законодавство, що діє в умовах воєнного стану, потребує істотного перегляду. Ті норми, які зменшили рівень державних гарантій для працівників без належного гуманістичного обґрунтування, мають бути переосмислені. Усі норми, які не мають прямого зв’язку із забезпеченням обороноздатності держави, потребують скасування, натомість законодавство має бути доповнено компенсаційними механізмами для працівників, які працюють в умовах з обмеженнями трудових прав. Наприклад, зарахування стажу роботи в таких умовах з коефіцієнтом 1 до 1,5, тобто один рік роботи зараховується як півтора року роботи, і відповідно страхового стажу, за яким обчислюються виплати у системі загальнообов’язкового державного соціального страхування. Можна навіть для різних підприємств оборонно-промислового комплексу та критичної інфраструктури передбачити диференційовані коефіцієнти пропорційно запровадженим обмеженням трудових прав. Водночас варто і зберегти окремі норми трудового законодавства в умовах воєнного стану після

його припинення. Наприклад, правила щодо обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця та умов призупинення трудових договорів.

Висновки. 1. Гуманістична парадигма як основа подальшого розвитку трудового права має розглядатися не лише як соціально орієнтований цивілізаційний підхід до правового регулювання відносин у сфері праці, а й як європейський вектор розвитку трудового права, що передбачає імплементацію окремих директив Європейського Союзу, та як напрям утвердження людиноцентричного підходу до суспільно корисної праці в Україні. 2. Гуманістична парадигма трудового права – це не заборона змінювати трудове законодавство і не вимога збереження кожної наявної державної гарантії працівникам. Це вимога до держави обґрунтовувати кожну зміну фундаментальних трудових та соціальних прав працівників через вплив такої зміни на людину, її гідність, здоров'я, безпеку, сімейне життя та можливість особистісного розвитку.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР.* 1971. №50. Ст. 375.

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Ст. 1634.

3. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України.* 1996. № 30. Ст. 141.

4. Конвенція ООН про права дитини від 20 листопада 1989 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text (дата звернення: 02.10.2026).

Кучма О. Л.,
докт. юрид. наук, проф.,
проф. кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПОНИЖУВАЛЬНИЙ КОЕФІЦІЄНТ ПЕНСІЇ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Конституцією України визначені конституційні гарантії і зазначені умови, коли ці гарантії можуть бути обмежені. Так, відповідно до ст.64 Конституції України конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України.

В умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 цієї Конституції [1].

Частиною третьою статті другої Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» (далі – Указ) встановлено: у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30 - 34, 38, 39, 41 - 44, 53 Конституції України, а також вводяться тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною першою статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [2].

Відповідно до частини першої статті шостої Закону України «Про правовий режим воєнного стану» в Указі Президента України про введення воєнного стану зазначаються … 5) вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються у зв’язку з введенням воєнного стану із зазначенням строку дії цих обмежень, а також тимчасові

обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень [3].

Проте, Законом України «Про Державний бюджет України на 2025 рік» установлено, що у 2025 році у період дії воєнного стану пенсії, призначені (перераховані) відповідно до Митного кодексу України, законів України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про статус народного депутата України», «Про Національний банк України», «Про Кабінет Міністрів України», «Про дипломатичну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про судову експертизу», «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», Постанови Верховної Ради України від 13 жовтня 1995 року № 379/95-ВР «Про затвердження Положення про помічника-консультанта народного депутата України» (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги, пенсії за особливі заслуги перед Україною, індексації та інших доплат до пенсії, встановлених законодавством), розмір яких (пенсійної виплати) перевищує десять прожиткових мінімумів, установлених для осіб, які втратили працездатність, виплачуються із застосуванням до суми перевищення коефіцієнтів у розмірах і порядку, визначених Кабінетом Міністрів України [4].

Аналогічна ситуація існує і у 2026 році (статтею 30 Закону України «Про Державний бюджет України на 2026 рік» встановлена умова, аналогічна умові у статті 46 Закону України «Про Державний бюджет України на 2025 рік», а також у 2026 році діє Постанова Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2025 року №1778 «Про визначення порядку виплати пенсій деяким категоріям осіб у 2026 році у період воєнного стану», яка також визначає понижувальні коефіцієнти до пенсій окремим категоріям пенсіонерів).

Кабінет Міністрів України обґрунтовує правомірність встановлення Постановою «Про визначення порядку виплати пенсії деяким категоріям осіб у

2025 році у період воєнного стану» понижуючого коефіцієнта, у тому числі статтею 15 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – Конвенція).

Проте, варто зауважити, що відповідно до статті 15 Конвенції: «1. Під час війни або іншої суспільної небезпеки, яка загрожує життю нації, будь-яка Висока Договірна Сторона може вживати заходів, що відступають від її зобов'язань за цією Конвенцією, виключно в тих межах, яких вимагає гострота становища, і за умови, що такі заходи не суперечать іншим її зобов'язанням згідно з міжнародним правом. 2. Наведене вище положення не може бути підставою для відступу від статті 2, крім випадків смерті внаслідок правомірних воєнних дій, і від статей 3, 4 (пункт 1) і 7. 3. Будь-яка Висока Договірна Сторона, використовуючи це право на відступ від своїх зобов'язань, у повному обсязі інформує Генерального секретаря Ради Європи про вжиті нею заходи і причини їх вжиття. Вона також повинна повідомити Генерального секретаря Ради Європи про час, коли такі заходи перестали застосовуватися, а положення Конвенції знову застосовуються повною мірою» [5].

Українським законодавством чітко визначено можливість обмежити конституційні права і свободи людини під час дії воєнного стану, включивши відповідні статті до Указу та виконавши інші нормативно встановлені зобов’язання у цій частині.

Із оприлюдненої інформації не вбачається закріплення на законодавчому рівні законного обмеження права людини на пенсійне забезпечення (зменшення його розміру).

Тому, незважаючи на воєнний стан і передбачену Конституцією України та Конвенцією можливість (не обов’язок) при запровадженні воєнного стану обмеження прав, визначених у тому числі статтею 46 Конституції України, Указом не обмежувались конституційні права і свободи людини, передбачені статтею 46 Конституції України, а відтак, існування у 2025 році воєнного стану в державі не дозволяло обмежувати всі права і свободи людини і громадянина, за винятком передбачених у статті 64 Конституції України.

Щодо можливості обмежити законом про державний бюджет на відповідний рік розмір соціального забезпечення чи визначення Постановою Кабінету Міністрів України розміру пенсії, то згадані питання вже були предметом розгляду Конституційним Судом України.

До прикладу, Конституційний Суд України у рішенні від 28 серпня 2020 року № 10-р/2020 чітко констатував: «4. Вирішуючи питання щодо конституційності оспорюваних положень Закону № 294, Конституційний Суд України виходить із юридичної позиції, яку він неодноразово висловлював: оскільки предмет закону про Державний бюджет України чітко визначений у Конституції України, то цей закон не може скасовувати чи змінювати обсяг прав і обов'язків, пільг, компенсацій і гарантій, передбачених іншими законами України (абзац восьмий пункту 4 мотивувальної частини Рішення від 9 липня 2007 року № 6-рп/2007).

Крім того, виходячи з того, що предмет регулювання Бюджетного кодексу України (далі – Кодекс), так само, як і предмет регулювання законів України про Державний бюджет України на кожний рік, є спеціальним, що обумовлено положеннями пункту 1 частини другої статті 92 Основного Закону України, Конституційний Суд України в Рішенні від 27 лютого 2020 року № 3-р/2020 дійшов висновку, що Кодексом не можна вносити зміни до інших законів України, зупиняти їх дію або скасовувати їх, а також встановлювати інше (додаткове) законодавче регулювання відносин, відмінне від того, що є предметом спеціального регулювання іншими законами України (абзац восьмий підпункту 2.2 пункту 2 мотивувальної частини).

Ураховуючи викладене, Конституційний Суд України вкотре наголошує на тому, що скасування чи зміна законом про Державний бюджет України обсягу прав і гарантій та законодавчого регулювання, передбачених у спеціальних законах, суперечить статті 6, частині другій статті 19, статті 130 Конституції України» [6].

Конституція України, Конвенція, Закон України «Про правовий режим воєнного стану» передбачають можливість обмежити Указом конституційні

права та свободи людини (не автоматично, а визначивши вичерпний перелік в Указі Президента України «Про введення воєнного стану в Україні»). Проте, наразі відсутнє в Указі встановлення обмеження права на пенсійне забезпечення. Крім того, навіть якби таке обмеження і було встановлено в Указі, то на виконання нього відповідні зміни слід було б вносити до законів, які регулюють питання пенсійного забезпечення із зазначенням відповідних коефіцієнтів, а не до закону про державний бюджет на відповідний рік.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон від 28 червня 1996 року №254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр (дата звернення 03.10.2026).

2. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64/2022. URL: https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397 (дата звернення 03.10.2026).

3. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12 травня 2015 року №389-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text (дата звернення 03.10.2026).

4. Про Державний бюджет України на 2025 рік : Закон України від 19 листопада 2024 року №4059-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4059-20#n172 (дата звернення 03.10.2026).

5. Про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція від 04 листопада 1950 року / Рада Європи. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення 03.10.2026).

6. У справі за конституційним поданням Верховного Суду щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень постанови Кабінету Міністрів України „Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, та етапів послаблення протиепідемічних заходів“, положень частин першої, третьої статті 29 Закону України „Про Державний бюджет України на 2020 рік“, абзацу дев’ятого пункту 2 розділу II „Прикінцеві положення“ Закону України «Про внесення змін до

Закону України „Про Державний бюджет України на 2020 рік“» : Рішення від 28.08.2020 №10-р/2020 / Конституційний Суд України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v010p710-20#Text (дата звернення 03.10.2026)

Малюга Л. Ю.,
докторка юридичних наук, професорка,
заступниця директора (з навчальної та наукової роботи)
Навчально-наукового гуманітарного інституту
Національної академії Служби безпеки України
Гнип І. Ю.,
здобувач вищої освіти
Навчально-наукового інституту інформаційної безпеки та
стратегічних комунікацій
Національної академії Служби безпеки України

АВТОМАТИЗОВАНИЙ НАГЛЯД ЗА ПРАЦІВНИКАМИ ЗА ДОПОМОГОЮ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ: БАЛАНС ІНТЕРЕСІВ РОБОТОДАВЦЯ ТА ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА

Цифрова трансформація сфери праці зумовила перехід від традиційного контролю до алгоритмічного управління. Під алгоритмічним наглядом у цій роботі пропонується розуміти систематичне збирання та автоматизований аналіз даних про поведінку, діяльність і результати роботи працівника за допомогою програмних алгоритмів, у тому числі систем ШІ, з метою контролю або прийняття управлінських рішень. Такі системи безперервно збирають і аналізують дані про інтенсивність роботи на комп’ютері, швидкість реагування на повідомлення, маршрути пересування тощо, а також можуть формувати рейтинги, прогнози й рекомендації щодо преміювання, дисциплінарних заходів або звільнення. Роботодавець має легітимний інтерес у такому контролі,

оскільки право контролювати виконання трудових обов'язків є одним з основних прав роботодавця [1]. Водночас працівник як слабша сторона трудових відносин зберігає право на приватність, гідність і справедливі умови праці. Тому на сьогодні є нагальна потреба у визначенні правових меж автоматизованого нагляду за працівниками із застосуванням ШІ та обґрунтування балансу між інтересами роботодавця і трудовими правами працівника з урахуванням національного законодавства, практики ЄСПЛ та права Європейського Союзу.

Конституційний Суд України у Рішенні № 2-рп/2012 від 20 січня 2012 р. зазначив, що збирання, зберігання та використання конфіденційної інформації без згоди особи є втручанням у її особисте і сімейне життя та допускається лише у випадках, визначених законом [2]. Отже, у трудових відносинах ст. 32 Конституції не встановлює окремого загального винятку для роботодавця, тому обробка персональних даних працівника повинна здійснюватися за наявності належної правової підстави, передбаченої законодавством, з дотриманням установлених вимог щодо мети, обсягу та способу обробки даних. Чинне трудове законодавство України цих питань належно не деталізує. Так, Кодекс законів про працю України не містить спеціальних норм про технічні засоби нагляду: ст. 29 зобов'язує роботодавця під час укладення трудового договору поінформувати працівника про умови праці, але не називає серед них форми й способи контролю, а ст. 60-2 про дистанційну роботу не регулює контроль за виконанням обов'язків дистанційними працівниками [3; 6]. Загальні вимоги встановлює Закон України «Про захист персональних даних»: обробка має відповідати визначеній меті та бути законною за однією з підстав, передбачених ст. 11 [4]. Українське законодавство вже містить окремі гарантії щодо автоматизованої обробки даних: право знати механізм автоматичної обробки та право на захист від автоматизованого рішення, що має правові наслідки - п. 12, п. 13 ч. 2 ст. 8 [4]. Водночас ці положення не утворюють цілісної системи гарантій у сфері трудових відносин.

Концепція розвитку штучного інтелекту в Україні має програмний характер і не встановлює трудо-правових гарантій щодо алгоритмічного

нагляду [5]. Науковці наголошують на необхідності закріплення в трудовому законодавстві обов'язку роботодавця залучати представників трудового колективу до ухвалення рішень про запровадження ШІ, заборони рішень із юридичними наслідками для працівника, що ґрунтуються виключно на висновках ШІ, та розроблення етичного кодексу застосування таких технологій [7]. Так, Р. Я. Бутинська акцентує на потребі чіткої державної стратегії правового, економічного й соціального реагування на наслідки використання ШІ у сфері праці [1]. Таким чином, регулювання є фрагментарним, а відсутність спеціальних правил створює правову невизначеність для обох сторін трудового договору.

Автоматизований нагляд на основі ШІ відрізняється від традиційного контролю щонайменше чотирма ознаками, які й визначають підвищену загрозу для прав працівника. По-перше, це безперервність і масштаб: система здатна фіксувати всю діяльність кожного працівника, тоді як керівник контролює вибірково. По-друге, здатність до виведення нової інформації: з нейтральних на вигляд даних алгоритм може робити висновки про стан здоров'я, емоційний стан, ймовірність звільнення чи участь у профспілковій діяльності, тобто створювати дані, про надання яких працівника ніхто не просив. По-третє, непрозорість («ефект чорної скриньки»): працівникові важко зрозуміти, чому система оцінила його низько, і, відповідно, оскаржити таку оцінку. По-четверте, ризик надмірної довіри до алгоритму («упередженість автоматизації»), коли людина, яка формально ухвалює рішення, фактично лише підтверджує висновок системи. Ці особливості означають, що традиційні гарантії, розраховані на епізодичний і зрозумілий для працівника контроль, потребують адаптації.

Універсальні критерії допустимості нагляду на робочому місці сформульовані практикою ЄСПЛ. Зокрема, у справі «Бербулеску проти Румунії» Велика палата ЄСПЛ дійшла висновку, що держава повинна забезпечити баланс між правом працівника на приватність і правом роботодавця здійснювати контроль, і вказала на низку чинників оцінки: чи було працівника попереджено про можливість і характер нагляду; обсяг нагляду та ступінь втручання (зокрема

відмінність між фіксацією потоку та змісту комунікацій); наявність обґрунтованих підстав для нагляду; можливість застосувати менш інвазивні засоби; наслідки нагляду для працівника; наявність належних гарантій [8]. У справі «Лопес Рібальда та інші проти Іспанії» суд визнав допустимим приховане відеоспостереження лише за наявності обґрунтованої підозри у серйозних порушеннях, значних збитків, обмеженої тривалості та зони контролю, підкресливши, що відступ від вимоги інформування виправданий лише винятковою важливістю захисту значущих інтересів [9].

Вітчизняні дослідники, спираючись на ці підходи, пропонують закріпити вимоги легітимної мети, пропорційності, балансу інтересів, інформування працівника та захисту його персональних даних [6]. Для ШІ ключового значення набуває тест «менш інвазивних засобів»: якщо мету (наприклад, безпеку чи якість послуг) можна досягти за допомогою агрегованих і знеособлених показників, індивідуальне профілювання працівників буде надмірним.

Надалі в регулюванні алгоритмічного нагляду пішов Європейський Союз. Так, регламент (ЄС) 2024/1689 (Акт про ШІ) забороняє системи ШІ, що визначають емоції особи на робочому місці, за винятком випадків, зумовлених медичними міркуваннями чи міркуваннями безпеки (ст. 5(1)(f)), а системи, які використовуються для ухвалення рішень щодо умов праці, розподілу завдань на основі поведінки чи особистих рис, моніторингу та оцінювання результатів і поведінки працівників, віднесені до високоризикових (Додаток III, п. 4) [10]. Для роботодавців як «розгортачів» таких систем передбачено обов’язки призначити компетентних осіб для людського нагляду, зберігати автоматично створені журнали, а перед використанням системи на робочому місці інформувати представників працівників і працівників, на яких вона вплине (ст. 26); окремо гарантовано право на роз’яснення індивідуального рішення, ухваленого з використанням такої системи (ст. 86). Регламент не позбавляє держав-членів права запроваджувати норми, більш сприятливі для працівників (ст. 2(11)) [10]. Доповнює цю рамку Загальний регламент про захист даних, який забороняє рішення, що ґрунтуються виключно на автоматизованій обробці й мають для

особи правові наслідки (ст. 22), та дозволяє встановлювати спеціальні гарантії щодо моніторингу на роботі (ст. 88) [11].

Для забезпечення балансу інтересів доцільно запровадити тест допустимості алгоритмічного нагляду, який включатиме перевірку його законності, легітимної мети, необхідності та пропорційності, прозорості алгоритму, мінімізації даних, наявності людського контролю і права працівника на оскарження, а також визначення строків нагляду та відповідальності за його неправомірне застосування. Перш за все, необхідна законність: порядок використання ШІ-нагляду має визначатися законом, колективним договором або локальним положенням, ухваленим після консультацій із профспілкою чи іншими представниками працівників. Далі йдеться про прозорість: до початку роботи й перед запровадженням системи працівника слід письмово поінформувати про мету, категорії даних, логіку роботи алгоритму, строки зберігання та осіб, які мають доступ до результатів. Крім того, слід оцінювати необхідність і пропорційність: роботодавець має довести, що мети не можна досягти менш інвазивно, і провести попередню оцінку ризиків для прав працівників. Окремо слід обмежити роль згоди. У відносинах підпорядкування згода працівника не завжди є вільною, тому вона не повинна бути єдиною підставою для інвазивного ШІ-нагляду; протилежним чинником мають слугувати об’єктивна необхідність і процесуальні гарантії. Необхідні також людський контроль і право оскарження: жодне рішення про дисциплінарне стягнення, зміну умов праці чи звільнення не може ґрунтуватися виключно на висновку алгоритму, а працівник має право отримати роз’яснення та право оскаржити оцінку. Слід передбачити заборонені сфери нагляду: розпізнавання емоцій, біометрична категоризація за чутливими ознаками, моніторинг приватного листування, позаробочого часу та домашнього простору дистанційного працівника. Нарешті, доцільні мінімізація даних і юридичні наслідки порушень: дані, отримані з порушенням встановлених вимог, не мають використовуватися як докази під час застосування дисциплінарних стягнень чи розгляду трудових спорів.

Практична реалізація цієї моделі потребує змін у національному законодавстві. Насамперед, доцільно підтримати пропозицію доповнити КЗпП, проєкт Трудового кодексу України окремою статтею про контроль роботодавця за виконанням трудових обов'язків і розширити ст. 29 обов'язком інформувати працівника про форми й способи контролю, включно з технічними засобами спостереження [6]. Потребує окремого врегулювання алгоритмічний нагляд: норма про заборону рішень, що ґрунтуються виключно на автоматизованій обробці, та про участь представників працівників у запровадженні таких систем відповідає пропозиціям науковців [7] і європейським стандартам [10; 11]. Гармонізація з Актом про ШІ та Загальним регламентом про захист даних має особливе значення для України в контексті євроінтеграції, оскільки підприємства, які працюють із європейськими партнерами, вже стикаються з відповідними вимогами.

Отже, використання автоматизованого нагляду із застосуванням ШІ у трудових відносинах має здійснюватися з дотриманням вимог законності, легітимної мети, прозорості та пропорційності втручання у права працівника. Конституційні гарантії приватності, положення ЄКПЛ та правові позиції КСУ і ЄСПЛ формують правову основу для оцінки такого нагляду, однак не охоплюють усіх специфічних ризиків алгоритмічного контролю. У зв'язку з цим, подальший розвиток правового регулювання має бути спрямований на визначення меж використання ШІ для моніторингу працівників, забезпечення людського контролю за автоматизованими рішеннями та встановлення процедур оцінки їхнього впливу на права працівників.

Список використаних джерел:

1. Бутинська Р. Я. Штучний інтелект у сфері праці: проблеми та перспективи правового регулювання. *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2024. № 2. С. 301–308. URL: https://dspace.uzhnu.edu.ua/items/501a5b1c-8752-4725-a219-a7d3db641380

2. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного

тлумачення положень частин першої, другої ст. 32, ч.2, 3 ст. 34 Конституції України : Рішення Конституц. Суду України від 20.01.2012 № 2-рп/2012. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-12#Text

3. Кодекс законів про працю України : Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII: станом на 31 лип. 2026 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text

4. Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI: станом на 14 черв. 2025 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text

5. Про схвалення Концепції розвитку штучного інтелекту в Україні : Розпорядж. Каб. Міністрів України від 02.12.2020 № 1556-р: станом на 29 груд. 2021 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-2020-p#Text

6. Точило К. С. Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків: дис… доктора філос. Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2024. 219 с. URL: https://dspace.onua.edu.ua/items/939a5c59-fa46-4627-80fe-e0e1c43bfdf1

7. Гуцу С. Трудове законодавство в епоху штучного інтелекту. Пропілеї права та безпеки. 2024. № 2–3. С. 42–53. URL: https://doi.org/10.32620/pls.2023.2-3.06

8. Bărbulescu v. Romania : judgment of the European Court of Human Rights (Grand Chamber), 5 September 2017, application no. 61496/08. URL: https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-177082

9. López Ribalda and Others v. Spain: judgment of the European Court of Human Rights (Grand Chamber), 17 October 2019, applications nos. 1874/13 and 8567/13. URL: https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-197098

10. Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act). URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj

11. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 (General Data Protection Regulation). URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj

Мельник К. Ю.,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри цивільного, трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ,

ДО ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ТА ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У сучасних умовах воєнного стану та наступної повоєнної відбудови України гостро постають проблеми розвитку національної економіки, забезпечення реалізації та охорони трудових прав населення, створення і відновлення продуктивних робочих місць, дотримання інтересів роботодавця. Вирішення вказаних проблем, передусім, лежить у площині правового регулювання трудових відносин, яке здійснюється як у законодавчому, так і у договірному порядку. Отже, дане дослідження є актуальним у сучасних умовах. Додатково актуалізує дослідження чергова спроба прийняття Трудового кодексу України, проект якого (реєстраційний номер 16010 від 02.09.2026) було внесено Кабінетом Міністрів України до Верховної Ради України.

Слід відзначити, що в останнє п’ятиріччя у національне трудове законодавство почали вносити норми, які посилюють договірні засади регулювання трудових відносин та позиції роботодавця у вказаних відносинах. Яскравим прикладом цього є запровадження у Кодексі законів про працю України таких видів трудових договорів, як: трудового договору з нефіксованим робочим часом (ст. 21-1) та трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин (ст. 49-6).

Умовами першого з вищенаведених трудових договорів не встановлюється конкретний час виконання роботи, обов’язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно. Роботодавець самостійно визначає необхідність та час залучення працівника до

роботи, обсяг роботи та в передбачений трудовим договором строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи. Заробітна плата виплачується працівникові, який виконує роботу на підставі такого трудового договору, за фактично відпрацьований час. Передбачається мінімальна тривалість робочого часу, яка протягом календарного місяця становить 32 години.

Трудовий договір в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин характеризується, передусім, максимально розширеним переліком його істотних умов, з приводу яких мають дійти згоди працівник та роботодавець. Таких умов передбачено шістнадцять: 1) місце роботи (із зазначенням структурного підрозділу) або іншого місця роботи, якщо виконання своїх обов'язків працівником здійснюється на умовах дистанційної роботи; 2) дата набрання чинності трудовим договором, а у разі укладення трудового договору на визначений строк - строк дії договору; 3) обов'язки працівника; 4) умови оплати праці (у тому числі розмір тарифної ставки або окладу (посадового окладу), доплати, премії, надбавки, заохочувальні і компенсаційні виплати, оплата роботи в нічний та надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні); 5) режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, роботи в нічний та надурочний час; 6) тривалість основної щорічної відпустки, порядок її надання відповідно до законодавства, надання щорічних додаткових відпусток (розміри їх оплати); 7) гарантії і компенсації за роботу із шкідливими та/або небезпечними умовами праці, у разі наявності на робочому місці працівника відповідних умов, із зазначенням їх характеристик; 8) умови праці; 9) строки повідомлення про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; 10) порядок та форма обміну інформацією між роботодавцем і працівником; 11) порядок та строки повідомлення працівника про зміну істотних умов праці (у разі їх погіршення); 12) умови та порядок внесення інших змін до трудового договору, а також порядок та форма інформування про зміну трудового договору; 13) умови нерозголошення комерційної таємниці, забезпечення захисту інтелектуальної власності і використання об'єктів авторського права (у разі їх використання або

створення у процесі трудової діяльності) та відповідальність за їх порушення; 14) умови виникнення та порядок врегулювання конфлікту інтересів; 15) компенсаційна виплата працівнику у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; 16) відповідальність роботодавця за порушення строків виплати заробітної плати, що передбачає визначення у трудовому договорі розміру компенсації (у процентному відношенні до розміру заробітної плати (тарифної ставки або окладу (посадового окладу)), яка сплачується роботодавцем працівнику за кожний день затримки виплати заробітної плати.

Вищенаведене свідчить про намагання національного законодавця здійснити відхід від встановлення у законодавчому порядку умов праці і відпочинку та перекласти вищезазначене на договірне регулювання трудових відносин. Такий стан справ сприяє погіршенню становища працівників у трудових відносинах. Відзначу, що проект Трудового кодексу України (реєстраційний номер 16010 від 02.09.2026) продовжує вищенаведену тенденцію.

Нагадаю, що саме виключно на договірних засадах будувалися відносини у сфері застосування найманої праці в умовах капіталізму в XVIII–XIX сторіччях. У ті часи підприємець, володіючи засобами виробництва, в однобічному порядку диктував умови праці в договорі наймання роботи робітнику, який не мав нічого, крім своєї здатності до праці, й тому мусив погоджуватися на запропоновані підприємцем умови праці. Боротьба робітників за поліпшення умов праці та відпочинку, яка наприкінці XIX ст. набула загрозливих для держав та національних економік розмахів, змусила держави втрутитися у регулювання вказаних відносин. Були запроваджені соціальні стандарти, певні обмеження та заборони у сфері праці як в міжнародно-правових актах, так і в законодавстві країн.

Вважаю, що принципово важливим сьогодні є орієнтація правотворчої діяльності на якісне забезпечення прав людини, оскільки саме людина має бути найвищою цінністю не лише сама для себе, а, передусім, для всього суспільства та держави. Про це до речи йдеться у Конституції України, яка у ст. 3 передбачає,

що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю.

Одним із основних конституційних прав людини є право на працю. Праця виступає основною і неодмінною умовою людського буття та забезпечує все необхідне для життєдіяльності людини. Право на працю, закріплене у ст. 43 Конституції України, включає можливість людини заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Реалізуючи право на працю людина укладає трудовий договір, вступаючи при цьому в трудові відносини і отримуючи статус працівника.

Необхідно відзначити, що працівник є економічно слабшою стороною трудових відносин ніж роботодавець. Для більшості працівників заробітна плата, яка отримується ними у трудових відносинах, є основним або навіть єдиним джерелом засобів існування для них та їх сімей. Роботодавці ж розпоряджаються майном підприємства, до якого входять будівлі, споруди, обладнання, транспорт, сировина, готова продукція, грошові кошти на рахунках тощо. Тому держава у законодавчому порядку має закріплювати для працівника гарантії, які дозволяють вирівняти його позиції з роботодавцем у трудових відносинах.

Підкреслю, що історично трудове право виникло як право охорони трудових прав працівників. В актах трудового законодавства традиційно закріплюються соціальні стандарти та преференції для працівників як найбільш слабкої сторони трудових відносин. Це є головною відмінністю трудового права від цивільного, основою якого є рівність прав сторін. Особливістю трудового права як галузі права є сполучення в собі публічно-правових та приватно-правових аспектів. Публічно-правовий характер трудового права виявляється, передусім, у тому, що держава встановлює на національному рівні мінімальні соціальні стандарти та гарантії їх дотримання, в тому числі державний нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства та юридичну відповідальність за порушення відповідних норм. Приватно-правовий аспект трудового права виявляється в договірному характері трудових правовідносин. Працівник і роботодавець мають можливість у рамках трудового договору

встановлювати умови праці за взаємною згодою, а також змінювати та припиняти трудовий договір на такій же підставі.

Вважаю, що спрямованість на охорону прав працівника повинна залишатися і надалі основним завданням законодавчого регулювання трудових відносин. Україна, позиціонуючи себе як соціальну, правову державу та майбутнього члена Європейського Союзу, повинна у законодавчому порядку закріплювати соціальні стандарти у сфері праці, які відповідають стандартам, прийнятим у Європейському Союзі, не знижуючи при цьому існуючий рівень діючих соціальних гарантій, а також забезпечувати їх належну реалізацію та захист.

Законодавче регулювання трудових відносин в Україні має базуватися на сучасному Трудовому кодексі України, який забезпечуватиме повноцінне комплексне регулювання трудових відносин, існування та дотримання соціальних стандартів, обмежень і заборон у сфері праці, реалізацію та охорону прав працівників, дотримання інтересів роботодавців, а також розвиток національної економіки. Договірне регулювання трудових відносин має адаптувати законодавчі норми до конкретних умов виробництва та надання послуг, запроваджувати диференційовані підходи до встановлення умов праці та відпочинку, враховувати фінансові можливості роботодавця, з обов’язковим дотриманням соціальних стандартів, обмежень і заборон у сфері праці, встановлених національним законодавством.

Москаленко О. В.,
доктор юридичних наук, професор,
в. о. ректора Державного біотехнологічного університету

ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКА ВІД ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ВІДСУТНІСТЬ НА РОБОТІ ЧЕРЕЗ ВОЄННІ ОБСТАВИНИ

Евакуація, обстріл або перекриття дороги можуть завадити працівникові дістатися роботи. Втрата зв'язку може позбавити його можливості повідомити про це керівника. Перш ніж звільняти людину за прогул, роботодавець має з'ясувати, що спричинило неявку і чи поширюється на працівника спеціальна законодавча гарантія. Сам акт про відсутність цих питань не вирішує. Водночас посилання на воєнний стан без пояснення конкретних перешкод не дає підстав вважати будь-яку неявку поважною.

Мета дослідження полягає у визначенні обставин, які роботодавець повинен перевірити перед звільненням працівника, відсутнього через події війни. Розглядаються трудові відносини, на які поширюються КЗпП України та спеціальні правила воєнного часу. Питання проходження військової служби й застосування спеціальних дисциплінарних статутів залишаються поза межами дослідження.

За пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України працівника можна звільнити за прогул без поважних причин, зокрема за відсутність на роботі понад три години протягом робочого дня. Отже, роботодавцеві недостатньо зафіксувати час неявки. Потрібно встановити її причини та дотриматися правил застосування дисциплінарного стягнення. Статті 147–149 КЗпП України зобов'язують витребувати письмові пояснення, дотриматися встановлених строків, врахувати тяжкість проступку, заподіяну шкоду, обставини його вчинення та попередню роботу працівника [1].

Для працівників, робочі місця яких розташовані на територіях активних бойових дій, діє пряма заборона звільнення за прогул. Її передбачено частиною

третьою статті 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Час такої відсутності не оплачується і не зараховується до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку [2, ст. 5]. Відповідну норму запроваджено Законом № 4412-IX; вона діє з 14 червня 2025 року [3]. Отже, збереження роботи в цьому випадку не означає збереження оплати за час неявки.

Застосування цієї заборони залежить від місця роботи працівника та статусу території у період його відсутності. Адреса реєстрації підприємства чи місце проживання працівника можуть не збігатися з розташуванням робочого місця. Не можна також ототожнювати території можливих та активних бойових дій. Тому перевірку слід починати з того, чи охоплює ситуацію частина третя статті 5 Закону № 2136-IX. Якщо ця гарантія не застосовується, причини неявки оцінюють за загальними правилами.

Під час звернення до судової практики важливо враховувати дату звільнення. Постанова, ухвалена у 2026 році, може стосуватися подій, які відбулися до появи спеціальної заборони. У такій справі суд оцінює поважність причин відсутності за законодавством, чинним на час спірного звільнення. Цей висновок не слід змішувати із застосуванням гарантії, запровадженої у червні 2025 року.

У постанові від 14 січня 2026 року у справі № 201/4863/24 Верховний Суд розглянув звільнення лікаря-лаборанта, яка виїхала за кордон і просила продовжити відпустку. Суд звернув увагу на необхідність з’ясувати обставини, пов’язані зі збереженням її життя та здоров’я. Неузгодженість із роботодавцем правової підстави відпустки не давала достатніх підстав для висновку про прогул. Постанову апеляційного суду скасовано, справу направлено на новий апеляційний розгляд [4, с. 23–25]. Йшлося про необхідність повторного розгляду, а не про остаточне поновлення працівниці на роботі.

Інший результат мала справа № 744/629/24. Постановою від 3 грудня 2025 року Верховний Суд залишив у силі рішення про правомірність звільнення працівника зі статусом ВПО, залученого до виконання мобілізаційного завдання. Роботодавець мав право відмовити йому у відпустці без збереження заробітної

плати, а поважних причин подальшої неявки працівник належно не підтвердив [5]. Отже, самі статус ВПО та подання заяви про відпустку не визначають результат спору. Значення мають підстави відмови у відпустці та обставини, які завадили виконувати роботу.

Поза межами спеціальної заборони звільнення потрібно з'ясувати зв'язок між конкретною подією війни та неявкою. Для цього мають значення час і місце події, тривалість її наслідків, наявність безпечного шляху до роботи та можливість повідомити керівника. Наприклад, відомості про припинення руху транспорту слід зіставити з маршрутом працівника й часом його зміни. Повідомлення про обстріли в області саме собою не пояснює тривалої відсутності, тоді як зруйнований міст на єдиному доступному маршруті може пояснювати, чому людина не дісталася роботи.

Причини відсутності можуть підтверджувати повідомлення військових адміністрацій про евакуацію, дані про перекриття доріг, документи про пошкодження житла, листування з роботодавцем і свідчення очевидців. Ці відомості потрібно оцінювати разом із поясненнями працівника. Вимога подати довідку певного зразка не повинна перешкоджати врахуванню інших доказів, особливо якщо отримати її в умовах бойових дій було неможливо. Відсутність такої довідки ще не спростовує пояснення людини.

Щодо перебування в укритті потрібно встановлювати тривалість повітряної тривоги та час, необхідний, щоб дістатися укриття й повернутися до роботи. На це звернуто увагу в інформаційному матеріалі, оприлюдненому на сайті Коростенського міськрайонного суду Житомирської області [6]. Водночас відбій тривоги не завжди означає, що перешкоди зникли: атака могла пошкодити будівлю або зупинити транспорт. Такі обставини потребують окремої перевірки. Погоджений на підприємстві порядок дій під час тривоги має визначати, як працівник повідомляє керівника про перебування в укритті та відновлення роботи.

Звільнення за прогул слід відрізняти від припинення трудового договору за пунктом 8^3 частини першої статті 36 КЗпП України. Для останнього потрібні

одночасно дві умови: працівник відсутній понад чотири місяці поспіль і роботодавець протягом цього часу не має інформації про причини відсутності [1, ст. 36]. У матеріалі за участю представників Верховного Суду наголошено, що відомості про оформлену відпустку не дозволяють вважати працівника відсутнім без будь-якої інформації про причини [7]. Тому перед застосуванням цієї підстави необхідно перевірити отримані заяви, повідомлення та листування, а не лише підрахувати дні неявки.

Підтримання зв’язку допомагає запобігти таким спорам. Стаття 7 Закону № 2136-IX передбачає можливість погодити електронні способи комунікації та обов’язок сторін повідомляти про зміну контактних даних не пізніше десяти календарних днів [2, ст. 7]. На підприємстві варто визначити основний і резервний канали зв’язку, працівника, який прийматиме повідомлення, та порядок збереження листування. У повідомленні про неявку бажано вказати її причину й очікувану тривалість. Якщо час повернення ще невідомий, про це можна повідомити прямо, а уточнення надіслати, коли з’явиться можливість.

Порядок перевірки причин відсутності варто закріпити в локальному документі роботодавця. Він має передбачати перевірку спеціальної заборони звільнення, погодженого режиму роботи, пояснень працівника та доказів перешкод. Спроби зв’язатися з працівником і мотиви остаточного рішення потрібно фіксувати. Такий порядок не може запроваджувати додаткові підстави звільнення. Його завдання полягає в тому, щоб до ухвалення кадрового рішення роботодавець розглянув усі доступні відомості, зокрема ті, які підтверджують поважність причин неявки.

Вирішуючи питання про звільнення за відсутність через воєнні обставини, роботодавець має насамперед перевірити, чи не забороняє таке звільнення закон. Якщо спеціальна гарантія не поширюється на працівника, необхідно встановити причини неявки й оцінити докази, врахувавши можливість отримати їх в умовах небезпеки. Самої відмітки в табелі або акта про відсутність для висновку про прогул без поважних причин недостатньо. Рішення про звільнення має спиратися на встановлені обставини та відповідати вимогам застосованої правової норми.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 22.09.2026).

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20 (дата звернення: 22.09.2026).

3. Про внесення змін до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо обміну інформацією та призупинення дії трудового договору : Закон України від 01.05.2025 № 4412-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4412-20 (дата звернення: 22.09.2026).

4. Огляд судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Рішення, внесені до ЄДРСР, з 2023 року до квітня 2026 року / Верховний Суд. 2026. 36 с. URL: https://court.gov.ua/storage/portal/supreme/ogliady/Oglyad_KCS_Rozirv_tryd_dogovory.pdf (дата звернення: 22.09.2026).

5. КЦС ВС підтвердив правомірність звільнення за прогул працівника-ВПО, залученого до мобілізаційного завдання, після відмови у наданні йому відпустки без збереження заробітної плати / Верховний Суд. URL: https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/1946248 (дата звернення: 22.09.2026).

6. Повітряна тривога на роботі: коли це поважна причина, а коли прогул? / Коростенський міськрайонний суд Житомирської області. 29.01.2024. URL: https://krm.zt.court.gov.ua/sud0610/pres-centr/news/1547691/ (дата звернення: 22.09.2026).

7. Захист прав фізичних осіб під час війни: представники Верховного Суду розповіли про тенденції цивільного судочинства на XII Національному судовому форумі / Судова влада України. URL: https://court.gov.ua/press/news/1897887/ (дата звернення: 22.09.2026).

Подорожний Є. Ю.,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри цивільного, трудового та господарського права
навчально-наукового інституту № 1
Харківського національного університету внутрішніх справ

ДО ПИТАННЯ ВАЖЛИВОСТІ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС

Ефективність функціонування Національної поліції України значною мірою залежить від професійного рівня її кадрового складу, здатності поліцейських належним чином виконувати покладені на них завдання, адаптуватися до змін у характері правоохоронної діяльності та постійно вдосконалювати власні професійні компетентності. Сучасний поліцейський повинен володіти не лише спеціальними знаннями та практичними навичками, необхідними для виконання конкретних службових функцій, а й належним рівнем правової культури, комунікативними здібностями, психологічною стійкістю, навичками прийняття рішень у нестандартних ситуаціях та готовністю до професійного розвитку. Сукупність зазначених характеристик безпосередньо впливає на професійну спроможність працівника поліції та визначає його конкурентоспроможність у системі службово-трудових відносин. Особливе місце у формуванні відповідних професійних якостей належить підготовці працівників Національної поліції України у закладах вищої освіти системи МВС. На відміну від окремих форм професійного навчання, така підготовка має комплексний і тривалий характер, поєднуючи теоретичне навчання, практичну підготовку, професійну адаптацію, фізичний і психологічний розвиток майбутнього поліцейського.

Відповідно до Наказу МВС «Про затвердження Положення про вищі навчальні заклади МВС» від 14.02.2008 №62 ЗВО МВС є державними навчальними закладами, які підпорядковані МВС, засновані і діють згідно із

законодавством України, реалізовують відповідно до наданої ліцензії (ліцензій) освітньо-професійні програми підготовки фахівців за певними освітньо-кваліфікаційними рівнями, забезпечують навчання, виховання та професійну підготовку осіб з урахуванням нормативних вимог у галузі вищої освіти з метою задоволення освітніх потреб особи, суспільства і держави, а також здійснюють наукову і науково-технічну діяльність. Основною метою ЗВО МВС є забезпечення умов, необхідних для отримання особою вищої освіти, підготовка фахівців для органів і підрозділів МВС, інших органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій України. ЗВО МВС можуть створювати навчальні та навчально-наукові комплекси, які об'єднують на добровільних засадах споріднені факультети, інститути, філії, коледжі, технікуми, наукові та науково-дослідні інститути (лабораторії), інші підрозділи, які забезпечують підготовку, післядипломну освіту фахівців з певних напрямів підготовки (спеціальностей), наукові дослідження з актуальних проблем правоохоронної діяльності. У ЗВО, що здійснюють підготовку фахівців у галузі знань «Право», створюються юридичні клініки та забезпечується їх функціонування [1].

Відповідно до наказу МВС України «Про затвердження Порядку проведення практичної підготовки здобувачів вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що належать до сфери управління Міністерства внутрішніх справ України» від 18.09.2024 № 634 невід’ємною складовою практичної підготовки є проходження практики здобувачами освіти [2]. При цьому особливе значення в системі професійної підготовки майбутніх працівників Національної поліції України має диференціація практичної підготовки на навчальну практику та стажування [2], що обумовлено необхідністю забезпечення послідовного переходу від засвоєння теоретико-правових засад професійної діяльності до набуття здатності самостійно застосовувати відповідні знання під час вирішення конкретних службових завдань. Така диференціація відображає поетапний характер формування професійної компетентності здобувачів освіти та дозволяє узгодити зміст

практичної підготовки з рівнем опанованих ними знань, умінь і навичок на відповідному етапі навчання.

Показовим у цьому контексті є проходження здобувачами освіти першого курсу навчальної практики в судах. Її значення не обмежується ознайомленням із внутрішньою організацією та основними напрямами діяльності судових установ. Така практика закладає первинне системне розуміння функціонування механізму правозастосування, місця судової влади в системі державних інституцій та характеру взаємозв'язків між діяльністю суду і правоохоронних органів. Безпосереднє ознайомлення з організацією судочинства, процесуальними процедурами, порядком розгляду справ, вимогами до оформлення процесуальних документів та практикою реалізації принципів законності, верховенства права, забезпечення прав і свобод людини сприяє формуванню в майбутніх поліцейських розуміння юридичних наслідків прийнятих ними рішень і вчинених процесуальних дій.

Особлива цінність проходження такої практики на початковому етапі навчання полягає також у тому, що здобувач отримує можливість сприймати діяльність Національної поліції України не ізольовано, а як складову єдиного механізму забезпечення правопорядку та захисту прав і свобод людини. Ознайомлення із судовою практикою дозволяє вже на першому курсі сформувати уявлення про критерії правомірності та обґрунтованості дій посадових осіб, значення належного документування обставин правопорушення, дотримання процесуальної форми та прав учасників відповідних правовідносин. У подальшому це створює необхідне підґрунтя для усвідомленого опанування спеціальних дисциплін та проходження практичної підготовки безпосередньо в органах і підрозділах Національної поліції України.

На наступних етапах професійної підготовки зміст практичної складової закономірно набуває більш спеціалізованого характеру та переноситься безпосередньо у сферу діяльності Національної поліції України. Якщо навчальна практика переважно виконує ознайомлювальну, адаптаційну та професійно-орієнтаційну функції, то стажування передбачає значно вищий ступінь інтеграції

здобувача у практичну діяльність відповідного органу чи підрозділу поліції, закріплення сформованих професійних компетентностей та набуття досвіду виконання конкретних службових завдань під керівництвом досвідчених працівників.

Отже, диференціація практичної підготовки залежно від етапу навчання, місця її проходження та ступеня залучення здобувача до професійної діяльності забезпечує поступове ускладнення її змісту: від формування загального уявлення про функціонування правозастосовних інституцій та місце Національної поліції України в їх системі – до безпосереднього набуття досвіду реалізації поліцейських повноважень. Такий підхід дозволяє розглядати практичну підготовку не як сукупність відокремлених практичних заходів, а як цілісний, послідовний та функціонально взаємопов'язаний елемент професійного становлення майбутнього поліцейського.

Таким чином, підготовка у закладах вищої освіти системи МВС забезпечує значно ширший за змістом і комплексніший характер формування професійних знань, умінь та навичок, необхідних для здійснення поліцейської діяльності. Порівняно з первинною професійною підготовкою, навчання у ЗВО МВС створює передумови для формування більш високого рівня професійної компетентності майбутніх поліцейських, що обумовлено низкою чинників. По-перше, випускники ЗВО МВС здобувають системні та поглиблені теоретичні знання з ключових галузей права, що сприяє формуванню належного рівня правової культури, професійної правосвідомості, здатності правильно тлумачити та застосовувати правові норми, а також розуміти закономірності функціонування національної правової системи. По-друге, суттєво ширшою є практична складова такої підготовки, яка не обмежується опануванням окремих алгоритмів виконання службових завдань, а передбачає ознайомлення з організацією та основними напрямами діяльності органів і підрозділів поліції, набуття практичного досвіду та послідовне формування професійних умінь упродовж навчання. По-третє, тривалий характер підготовки у ЗВО МВС створює можливості не лише для поступового накопичення професійних знань і

навичок, але й для формування психологічної та фізичної готовності до майбутньої професійної діяльності, розвитку дисциплінованості, стресостійкості, відповідальності та здатності діяти в складних і нестандартних службових ситуаціях. Отже, підготовка у ЗВО МВС має комплексний характер та спрямована не лише на засвоєння необхідного обсягу професійних знань, а й на формування цілісної професійної компетентності особи, необхідної для належного та ефективного виконання покладених на поліцейського завдань.

Список використаних джерел:

1. Про затвердження Положення про вищі навчальні заклади МВС : наказ від 14.02.2008 №62. *Офіційний вісник України.* 2008. №21. ст.112.

2. Про затвердження Порядку проведення практичної підготовки здобувачів вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що належать до сфери управління Міністерства внутрішніх справ України : наказ МВС від 18.09.2024 № 634. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1487-24#n7

Раданович Н. М.,
доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри теорії та філософії права
юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка

ПРАВО НА ВІДПОЧИНОК: БАЛАНС МІЖ ПРАЦЕЮ І ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ ЛЮДИНИ

Задекларована для наукової дискусії проблематика – виклики, тенденції та перспективи розвитку трудового права і права соціального забезпечення – стосується фундаментальних основ сучасного правового регулювання, і насамперед, його ціннісних орієнтирів. «Аксіологічний аналіз дає змогу

з’ясувати зв’язки між правом і людиною, між правом та іншими способами світосприйняття, проникнути у сутність права не тільки як нормативного регулятора, а й одного з особливих способів освоєння людиною соціальної дійсності, розкрити його власні ціннісні аспекти та роль у соціальному, духовному і культурному прогресі людства. Інакше кажучи, право можна зрозуміти тільки у зв’язку з цінностями» [1, с. 315].

Не випадково Конституційний Суд України, розв’язуючи питання конституційності окремих положень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», наголосив, що на конституційному рівні закладено гуманістичну модель праці, фактично засновану на принципі балансу між працею і особистим життям (*work-life balance*), і такий принцип є засадничою цінністю сучасного трудового права та фундаментом європейських міжнародних стандартів у сфері праці, зокрема й щодо права на відпочинок [2].

Саме ж *право на відпочинок* у конституційній юриспруденції визнається «надважливим автономним конституційним правом людини, яке має соціально-економічний характер, … спрямоване на збереження та зміцнення фізичного та психічного здоров’я людини, дотримання інших її прав і свобод та гармонійний розвиток як такий, що, зрештою, доконечно сприяє забезпеченню добробуту людини та гідного рівня її життя» [2].

Це відповідає європейським правовим стандартам, зокрема Хартії основних прав Європейського Союзу, згідно з якою право на відпочинок позиціонується у Розділі II «Солідарність», що є вихідним принципом соціальної держави [3, с. 176; 4, с. 454; 5], у контексті справедливих умов праці, які випливають з поваги до здоров’я, безпеки та гідності працівника (стаття 31) [5].

Такі інтерпретації свідчать про формування ширшої методологічної платформи для дослідження сутності права на відпочинок, зокрема з огляду на:

1) взаємодію цінностей гідності, свободи та справедливості;

2) підпорядкованість ідеї соціальної та демократичної держави;

3) співвідношення з гарантіями гідних умов життя, зокрема охорони здоров’я та безпеки людини;

4) поєднання з правом на вільний розвиток (професійний та особистісний), правом на працю та свободою світогляду і віросповідання. При цьому:

свобода праці розуміється як можливість особи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати, забезпечення кожному без дискримінації вступати у трудові відносини для реалізації своїх здібностей, а *право на працю* – як забезпечення рівних можливостей кожному для його реалізації [6];

особисте життя визначається як поведінка фізичної особи у сфері особистісних, сімейних, побутових, інтимних, товариських, професійних, ділових та інших стосунків поза межами суспільної діяльності, яка здійснюється, зокрема, під час виконання особою функцій держави або органів місцевого самоврядування, а *право на приватне та сімейне життя* – як засаднича цінність, необхідна для повного розквіту людини в демократичному суспільстві [7].

Відтак – можна простежити формування *змісту і обсягу права людини на відпочинок* за допомогою юридичних засобів – дозволів, зобов'язувань і заборон, які формалізують його сутнісну характеристику.

З-поміж основних *юридичних дозволів* такі:

«Кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості» (стаття 23 Конституції України), «Кожен, хто працює, має право на відпочинок» (стаття 45 Конституції України) [8];

«Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки» (стаття 2 Кодексу законів про працю України – далі КЗпПУ) [9];

«В умовах спрощеного режиму та за умови, що це не суперечить іншим положенням цього Кодексу, сторони трудового договору можуть з урахуванням положень глави III цього Кодексу на власний розсуд за взаємною згодою врегулювати свої відносини в частині … норм робочого часу та відпочинку з додержанням нормальної тривалості робочого часу на тиждень, тривалості

щотижневого безперервного відпочинку та інших прав і гарантій, визначених цим Кодексом» (стаття 49^5 КЗпПУ) [9];

«За письмовим погодженням між працівником і роботодавцем незалежно від форми власності або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше. …Гнучкий режим робочого часу передбачає: … 3) час перерви для відпочинку і харчування» (стаття 60 КЗпПУ**)** [9];

«Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі» (стаття 72 КЗпПУ) [9];

«За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні» (стаття 73 КЗпПУ) [9].

До основних *юридичних зобов'язувань* віднесено:

«Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи. Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку» (стаття 66 КЗпПУ) [9];

«Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години» (стаття 70 КЗпПУ) [9];

«…керуючись конституційним принципом євроінтеграції України та виходячи з міжнародних зобов'язань України щодо забезпечення мінімальних стандартів права на відпочинок, Конституційний Суд України звертає увагу, що трудові відносини мають бути внормовані у такий спосіб, щоб гарантувати

кожному працівникові право на оплачувану щорічну відпустку мінімальною тривалістю не менше трьох тижнів із підвищенням цього стандарту надалі» [2].

Це узгоджується з принципами тлумачення Хартії: «197. Згідно з пунктом 4 статті 52 Хартії «[т]ією мірою, якою ця Хартія визнає основні права, що випливають зі спільних для держав-членів конституційних традицій, ці права повинні тлумачитися з урахуванням останніх». 198. Посилаючись на конституційні традиції, спільні для Держав-членів, Хартія має на меті не визначення основних прав, визнаних у конституціях Держав-членів як «найменший спільний знаменник», а тлумачення закріплених у них основних прав таким чином, щоб забезпечити підвищений рівень захисту з урахуванням природи права Союзу й національних конституційних традицій» [10, с. 179].

Прикладом *юридичних заборон* слугують:

заборона заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених статтею 24 Закону України «Про відпустки» (стаття 2 Закону України «Про відпустки»)[11];

заборона ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці (стаття 11 Закону «Про відпустки») [11];

заборона особам віком до вісімнадцяти років заміни всіх видів відпусток грошовою компенсацією (стаття 24 Закону «Про відпустки»)[11].

Сферу юридичної забороненості окреслюють і такі нормативні приписи: загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, – 69 календарних днів (стаття 10 Закону «Про відпустки») [11]; тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід), призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється (стаття 59 КЗпПУ) [9].

На зміст і обсяг досліджуваного права також впливають певні чинники, як-от:

баланс інтересів, що забезпечується при визначенні порядку та умов надання щорічних відпусток, відкликанні з відпустки («Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку» (стаття 79 КЗпПУ) [9];

умови воєнного стану, що ураховуються при встановленні та обліку часу роботи і часу відпочинку («1. Нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо)» (стаття 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»)[12; 13];

пандемія («Працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу» (стаття 60^{-2} КЗпПУ) [9; 14; 15;16]; «У разі порушення встановленого гнучкого режиму робочого часу, крім застосування відповідних дисциплінарних стягнень, працівник може бути переведений на загальний режим роботи без дотримання вимоги щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну істотних умов праці» (стаття 60 КЗпП) [9], «1. Керівникам центральних органів виконавчої влади та їх територіальних органів, головам місцевих державних адміністрацій: 1) забезпечити на час встановлення карантину дотримання трудових прав державних службовців та працівників, які виконують визначену трудовим договором роботу вдома…» [17]).

Підсумовуючи, можна стверджувати, що зміст і обсяг конституційного права на відпочинок визначаються на основі юридичних засобів (дозволів, зобов'язувань і заборон), які формалізують його сутність:

1) реалізувати взаємодію цінностей гідності, свободи та справедливості;

2) втілювати концепцію соціальної та демократичної держави;

3) гарантувати гідні умови життя, здоров'я та безпеку людини;

4) забезпечити здійснення права на вільний розвиток (професійний та особистісний), права на працю та свободи світогляду і віросповідання.

Список використаних джерел:

1. Козюбра М. І. Практична філософія права: монографія. Київ : ДУХ І ЛІТЕРА, 2024. 496 с.

2. Рішення Конституційного Суду України у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) приписів другого речення абзацу другого, абзацу третього частини першої статті 12, абзацу другого пункту 3 розділу (щодо права на відпустки) від 19 травня 2026 року № 3-р/2026. URL: https://ccu.gov.ua/dokument/3-r2026 (Дата звернення: 01.10.2026).

3. Morlok M., Lothar M. Staatsorganisationsrecht. 2. Auflage, 2015. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2015. 425 s.

4. Загальна теорія права : підручник / за заг. ред. М. І. Козюбри. Друге видання, доповнене і перероблене. Київ : Ваіте, 2026. 460 с.

5. Charter of Fundamental Rights of the European Union (2007/C 303/01). URL: https://www.refworld.org/legal/agreements/eu/2007/en/19131 (Accessed: 01.10.2026).

6. Рішення Конституційного Суду України у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другого частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу) від 7 липня 2004 року № 14-рп/2004. URL: https://ccu.gov.ua/docs/503 (Дата звернення: 01.10.2026).

7. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень частин першої, другої статті 32, частин другої, третьої статті 34 Конституції України від 20 січня 2012 року № 2-рп/2012. URL: http://www.ccu.gov.ua/docs/641 (Дата звернення: 01.10.2026).

8. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text (Дата звернення: 01.10.2026).

9. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 року № 322– VIII зі змінами. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (Дата звернення: 01.10.2026).

10. Ленартс К. Методи тлумачення в практиці Суду справедливості Європейського Союзу: пер. з фр. / Кун Ленартс і Хосе А. Гутьєррес-Фонс; передм. Фабріса Пікода ; [пер. Д. В. Ісаков]. Харків : Право, 2026. 254 с.

11. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр?find=1&text=не+мож#w2_14 (Дата звернення: 01.10.2026).

12. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20?find=1&text=відпоч#w1 (Дата звернення: 01.10.2026).

13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 1 липня 2022 року № 2352-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n109 (Дата звернення: 01.10.2026).

14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 4 лютого 2021 року № 1213- IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#n37 (Дата звернення: 01.10.2026).

15. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи». URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/pubFile/251482

16. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо удосконалення правового регулювання окремих питань надомної та дистанційної роботи : Закон України від 27 березня 2025 року № 4339-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4339-20#n12 (Дата звернення: 01.10.2026).

17. Деякі питання забезпечення трудових прав державних службовців, працівників державних органів, підприємств, установ та організацій на час встановлення карантину у зв'язку із загостренням ситуації, пов'язаної з поширенням випадків гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 : Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2020 р. № 256. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/256-2020-%D0%BF#Text (Дата звернення: 01.10.2026).

Середа О. Г.,
докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЩОДО АЛГОРИТМІЧНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ У КОНТЕКСТІ ДОТРИМАННЯ ГАРАНТІЙ СТАТТІ 22 КЗПП УКРАЇНИ

Добір працівників традиційно розглядається як процес, у межах якого роботодавець оцінює кандидатуру та за результатами такого оцінювання приймає рішення щодо можливості укладення трудового договору. Саме така логіка простежується у статті 22 КЗпП України, яка забороняє необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу та передбачає обов'язок роботодавця повідомити кандидату причину відмови на його вимогу [1]. Нормативна конструкція цієї

гарантії виходить із наявності певної послідовності дій: кандидатура має бути подана роботодавцю, розглянута ним, а за результатами такого розгляду має бути прийняте відповідне рішення. Сама можливість пояснення причин відмови передбачає, що роботодавець володіє інформацією про кандидатуру та може співвіднести її характеристики з вимогами відповідної роботи.

Використання цифрових систем добору персоналу змінює цю послідовність. За певної організації процесу оцінювання воно може відбуватися ще до того, як інформація про конкретного кандидата стане доступною роботодавцю. У такому разі виникає питання не лише про обґрунтованість остаточного рішення щодо прийняття на роботу, а й про правову природу попереднього алгоритмічного відбору, результатом якого є визначення кола кандидатів, допущених до подальшого розгляду.

Прикладом такого підходу є єдина інформаційно-аналітична система «Обрій», яка з січня 2026 року функціонує в експериментальному режимі через портал та застосунок «Дія». Відповідно до Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 7 січня 2026 р. № 41, система, зокрема з використанням технологій штучного інтелекту, здійснює зіставлення цифрового профілю вакансії з «Обрій» ID працездатних осіб та формує перелік кандидатів, згрупований за ступенем відповідності: повна відповідність, понад 90 відсотків, понад 75 відсотків, не менш як 51 відсоток [2]. Роботодавець отримує таким чином не дані про сукупність усіх осіб, потенційно зацікавлених у відповідній вакансії, а вже чітко сформований системою перелік кандидатів.

Юридичне значення такого механізму полягає в тому, що результат алгоритмічного зіставлення впливає не лише на порядок роботи роботодавця з інформацією про кандидатів, а й на саме коло осіб, щодо яких така робота надалі здійснюватиметься. Особа, показник відповідності якої не забезпечує її включення до сформованого переліку, фактично не переходить до стадії безпосереднього розгляду роботодавцем. У даній ситуації виникає питання щодо реалізації гарантій, передбачених статтею 22 КЗпП України.

Реалізація права на отримання пояснення причини відмови, встановленого статтею 22 КЗпП України, передбачає, що кандидатура була предметом розгляду роботодавця, а відмова є результатом такого розгляду [1]. Відповідна гарантія реалізується через послідовність «звернення - розгляд - відмова - оскарження». За умови попереднього алгоритмічного відбору ця послідовність може бути перервана ще до моменту, коли кандидатура потрапляє до роботодавця.

Складно безпосередньо застосувати до результату алгоритмічного відбору традиційне розуміння відмови у прийнятті на роботу. Роботодавець, який не отримав інформації про відповідного кандидата, формально не здійснював оцінювання його кандидатури та не приймав рішення про відмову. Водночас саме відсутність такого розгляду є наслідком попередньої процедури відбору, що об'єктивно впливає на можливість особи бути розглянутою роботодавцем. Таким чином, проблема полягає не в поширенні статті 22 КЗпП України на будь-який алгоритмічний розрахунок, а у визначенні моменту, на якому завершується технічне опрацювання інформації та фактично починається юридично значущий відбір кандидатів.

Схожі питання виникають і при використанні алгоритмічних систем у процесі виконання трудових обов'язків. У науковій літературі звертається увага на те, що непрозорість алгоритмічних рішень та асиметрія інформації між роботодавцем і працівником можуть створювати для останнього ризики навіть у тих випадках, коли формальне юридично значуще рішення безпосередньо людиною не приймалося [3]. На етапі працевлаштування ця проблема має свою специфіку: особа, яка не пройшла попередній алгоритмічний відбір, ще не перебуває у трудових правовідносинах, а тому не може скористатися значною частиною гарантій, адресованих працівникові.

Пов'язаний із цим аспект проблеми стосується законодавства про захист персональних даних. Закон України «Про захист персональних даних» не містить норми, тотожної статті 22 Регламенту (ЄС) 2016/679, яка встановлює спеціальні правила щодо рішень, ухвалених виключно на підставі автоматизованої обробки персональних даних [4; 5]. У зв'язку з цим постає

питання, чи може результат автоматизованого зіставлення, здійсненого системою «Обрій», розглядатися як самостійне рішення у юридичному значенні, чи він має кваліфікуватися лише як технічний етап, що передує прийняттю рішення роботодавцем.

Цікавою у даному контексті є аналіз практики Суду Європейського Союзу, зокрема рішення у справі C-634/21 OQ v Land Hessen (SCHUFA Holding) від 7 грудня 2023 р. У цій справі Суд виходив із того, що коли третя сторона істотно покладається на автоматично сформований показник для встановлення, продовження або припинення договірних відносин з особою, формування такого показника саме по собі може мати ознаки автоматизованого рішення, а не лише попередньої технічної операції [6]. Предметом розгляду був кредитний скоринг, а не працевлаштування, проте значення цього підходу полягає у використанні функціонального критерію: юридична оцінка результату автоматизованої обробки залежить не від його формальної назви чи місця в процедурі, а від фактичного впливу цього результату на подальшу можливість особи реалізувати своє право. У науковій літературі цей критерій поширюють і на трудові відносини, зазначаючи, що показник, сформований до розгляду кандидатури людиною, набуває ознак рішення незалежно від того, хто повідомляє особі остаточний результат [7]. Якщо застосувати цей критерій до системи «Обрій», показник відповідності, який вона формує, відповідає радше ознакам рішення, ніж ознакам суто технічної операції, оскільки саме він визначає, чи буде кандидатура представлена роботодавцю.

Певні орієнтири для оцінки таких систем містить правове регулювання застосування штучного інтелекту у ЄС. Зокрема, Регламент (ЄС) 2024/1689 відносить системи, призначені для добору чи відбору кандидатів на зайняття посади, до систем високого ризику та встановлює щодо них вимоги стосовно управління даними, технічної документації та людського нагляду [8]. Застосування цих вимог до систем, перелічених у відповідному додатку регламенту, відтерміновано ухваленим у 2026 році рішенням про перегляд строків їх упровадження – з 2 серпня 2026 року до 2 грудня 2027 року [9]. Це

означає, що на момент запуску системи «Обрій» відповідні вимоги в Європейському Союзі юридично ще не застосовуються, а отже, немає підстав розглядати українську ситуацію лише як таку, що відстає від уже сформованого та чинного зразка регулювання.

Дещо іншу модель гарантій пропонує директива (ЄС) 2024/2831 про поліпшення умов праці на платформах, яка передбачає не лише інформування про використання автоматизованих систем, а й людський перегляд рішень, що мають значний вплив на умови праці, зі збереженням за відповідальною особою повноваження скасувати таке рішення [10]. Ця директива регулює відносини у сфері платформеної праці та не поширюється безпосередньо на порядок працевлаштування через державні цифрові сервіси зайнятості, однак закладений у ній підхід дає змогу сформулювати загальний критерій: людський розгляд автоматизованого результату є юридично значущим лише за умови, що особа, яка його здійснює, має реальну можливість оцінити та за потреби змінити цей результат, а не лише працювати в межах уже визначеної ним вибірки.

З огляду на викладене постає питання про суб’єкта, на якого може покладатися обов’язок пояснити кандидату причину його невключення до переліку, сформованого системою «Обрій». Покладення такого обов’язку на роботодавця в межах чинної редакції статті 22 КЗпП України є проблематичним, оскільки ця норма пов’язує обов’язок надання пояснень із фактом розгляду роботодавцем конкретної кандидатури, тоді як у розглянутій ситуації такий розгляд не відбувався.

Таким чином, показник відповідності, який формує система «Обрій», не є відмовою у прийнятті на роботу в розумінні статті 22 КЗпП України, оскільки не пов’язаний із розглядом кандидатури конкретним роботодавцем, і водночас саме він визначає коло осіб, кандидатури яких взагалі стають доступними для такого розгляду. Чинна редакція статті 22 КЗпП України охоплює лише завершальну стадію добору персоналу та не містить відповіді на питання про суб’єкта, відповідального за результати попередньої, автоматизованої стадії відбору, а визначення такого суб’єкта є необхідною умовою того, щоб гарантія, закріплена

цією статтею, поширювалася на процедуру добору персоналу в цілому, а не лише на її останній, здебільшого формальний етап.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08
2. Про реалізацію експериментального проекту щодо працевлаштування та оформлення трудових відносин в електронній формі з використанням Єдиної інформаційно-аналітичної системи «Обрій» : Постанова Кабінету Міністрів України від 07.01.2026 № 41. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/41-2026-п
3. Гуцу С. Ф. Алгоритмічний контроль працівників: межі правомірності та кримінально-правові заборони. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія Право. 2026. Том 2, № 93. С. 170–175. DOI: 10.24144/2307-3322.2026.93.2.21.
4. Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17
5. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation). Art. 22. Official Journal of the European Union. 2016. L 119/1.
6. Case C-634/21, OQ v Land Hessen (SCHUFA Holding). Judgment of the Court of Justice of the European Union of 07.12.2023.
7. Aza A. Scores as Decisions? Article 22 GDPR and the Judgment of the CJEU in SCHUFA Holding (Scoring) in the Labour Context. Industrial Law Journal. 2024. Vol. 53, No. 4. P. 840-858. DOI: 10.1093/indlaw/dwae035.
8. Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act). Art. 6, Annex III, point 4. Official Journal of the European Union. 2024.

9. The AI Act after the Digital Omnibus: simplified rules, delayed deadlines – but can compliance wait? Kinstellar. Legal Insights. 2026. URL: https://www.kinstellar.com/news-and-insights/detail/4619/the-ai-act-after-the-digital-omnibus-simplified-rules-delayed-deadlines-but-can-compliance-wait

10. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. Art. 7, 8. *Official Journal of the European Union.* 2024. L, 2024/2831.

Синчук С. М.,
докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

РОЗВИТОК ТА КООРДИНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВОЛОНТЕРІВ «ЦЕНТРАМИ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ» У ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

В сучасних умовах щораз актуальнішим постає питання формування та підтримання соціальної згуртованості кожної територіальної громади як окремого організму та водночас складника великої соціальної екосистеми в межах держави. Соціальна згуртованість – це здатність жителів довіряти одне одному, об'єднуватися і діяти спільно у вирішенні складних життєвих обставин або у запобіганні їх появи у житті кожної особи / сім'ї, які проживають у громаді. Саме така здатність громади сприятиме соціальній загартованості та самозарадності людей, які є її членами.

Вперше соціальна згуртованість громади як мета законодавчо врегульованих дій закріплена у Порядку реалізації експериментального проекту з організації надання комплексної соціальної послуги з формування життєстійкості в територіальних громадах, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 листопада 2025 р. № 1505 (абз. другий пункту 2) (далі

– постанова № 1505). Серед мети впровадження комплексної соціальної послуги із формування життєстійкості визначено «розвиток мотивації та спроможності територіальної громади для організації волонтерської допомоги, активного включення громадян в життя територіальної громади, а також зміцнення соціальної згуртованості у ній» [1].

Тож волонтерство як добровільна та соціально спрямована діяльність у механізмі формування соціальної згуртованості громад посідає пріоритетне місце. Саме волонтери здатні діяти там, де державні/комунальні служби об'єктивно не встигають або об'єктивно не мають ресурсних можливостей (наприклад, у перші години після обстрілу, у віддалених громадах, у ситуаціях, що не підпадають під жодну формалізовану підставу для надання послуги). Безумовно, волонтерство не може підмінити діяльність спеціалізованих служб, проте здатне служити місточком добра між моментом виникнення потреби і моментом, коли відповідно до законодавства настають підстави для державної системи соціального захисту.

Концепція Державної цільової соціальної програми з розвитку волонтерської діяльності на період до 2030 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 липня 2025 р. № 715-р (далі – Концепція 715-р.), містить статистичні дані, які підтверджують динамічність розвитку волонтерського руху (від 5 % у 2010 р. до 74% у 2022 р. та 27 % у 2024 р.) [2]. Аналогічні цифри у інших державах підтверджують, що Україні потрібно докладати зусиль у напрямі збільшення показників залученості до волонтерської діяльності. Для прикладу, у Нідерландах рівень неформального/ формального волонтерства становить 82,5 % / 40,3 %, у Фінляндії відповідно 74,2 і 34,1 %, у Швеції 70,4 і 35,5 % [2].

Відзначимо, що волонтерство в Україні є неформальним. Станом на 2025 р. у Реєстрі волонтерів було зареєстровано 11 792 осіб, тоді як середньомісячні збори через так звані благодійні «банки» становлять близько 2,95 млрд грн [3, с. 109]. Як свідчить статистика, масштабність громадянської активності є

значною: станом на 29 жовтня 2025 р. в Україні діяло приблизно 107 тис. громадських об’єднань і майже 33 тис. благодійних організацій [4, с. 67].

У Концепції № 715-р наголошується на відсутності належних інструментів та механізмів координації волонтерської діяльності в Україні та визначається це однією з проблем, яку потрібно вирішувати. Також тут зазначено про недостатність на тепер у територіальних громадах сучасних і відкритих просторів з підготовленими фахівцями для реалізації всіма волонтерських ініціатив, а також про невідповідну підтримку органами місцевого самоврядування волонтерських ініціатив у територіальних громадах. [2]. Вченими наведено ризики такого стану речей, як-то: дублювання допомоги, нерівномірний її розподіл, перевантаження окремих напрямів підтримки [3, с. 112].

У чому роль координації? Називають орієнтування, інформування, узгодження дій та підтримка [3, с. 112]. Вчені пропонують координаційно-сервісну та ризик-орієнтовану модель координування, елементами якої є зрозумілі правила, цифрові сервіси обліку, стимули і прозорість даних [3, с. 114].

Концепція № 715-р пов’язує координаційну функцію саме з організацією діяльності центрів життєстійкості, передбачаючи доцільність розвитку та зміцнення мережі координаторів волонтерської діяльності у центрах життєстійкості, посилення підтримки волонтерської діяльності на рівні територіальних громад із залученням команд фахівців, які надають послугу з формування життєстійкості. Заходами, які формують цей напрям закріплено: збір та оброблення інформації про суспільні потреби, навчання волонтерів та підвищення їх поінформованості щодо протоколів безпеки, сприяння самоорганізації та структуруванню волонтерського руху в територіальних громадах, реалізацію центрами життєстійкості інструментів підтримки волонтерської діяльності [2]. Державна цільова соціальна програма, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2026 р. № 396-р (далі – Державна соціальна програма № 396-р), закріпила це вже як очікуваний результат: підтримка волонтерських ініціатив «шляхом звернення волонтерів та

організацій, які їх залучають, до центру життєстійкості у будь-якій територіальній громаді» (абзац 12 розділ Очікувані результати виконання Програми, визначення її ефективності) [5].

Вартим уваги є той факт, що реальним виконавцем координаційної функції є надавач комплексної соціальної послуги з формування життєстійкості, який діє на базі центру життєстійкості як громадського простору (приміщення будівлі (споруди), в яких створено умови для провадження відповідних видів діяльності (пункт 2 Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 січня 2024 р. № 83) [6]). Згідно із пунктом 44 Порядку, затвердженим постановою № 1505 координація волонтерської діяльності, підготовка волонтерів, які надають послуги в територіальній громаді є заходом – складовою комплексної послуги з формування життєстійкості, метою якої є соціальна згуртованість громади [1].

Наказ Мінсоцполітики від 27 листопада 2025 р. № 612 деталізує цей напрям на рівні документування та звітності [7]. Координація волонтерської діяльності та координація підготовки і навчання волонтерів належать до повноважень соціального менеджера як фахівця команди надавача соціальної послуги, а підготовка волонтерів, які надають послуги в громаді – до повноважень фахівця із соціальної роботи.

Прийняті Методичні рекомендації з координації волонтерської діяльності в територіальних громадах та підготовки волонтерів у центрах життєстійкості (наказ Мінсоцполітики від 21 вересня 2026 р. № 322) формують рекомендаційну рамку злагодженої роботи для всіх надавачів соціальної послуги у всіх територіальних громадах з метою забезпечення єдиного підходу до координації волонтерської діяльності в центрах життєстійкості та підготовки волонтерів (пункт 1.1) [8].

Пункт 4.12 Методичних рекомендацій пропонує визнати основними три групи напрямів заохочення та залучення волонтерів: соціальні активності у територіальній громаді (допомога сім’ям з дітьми, допомога в організації побуту для осіб похилого віку та осіб з інвалідністю, фізичний супровід, догляд,

натуральна допомога, просвітницькі та дозвіллєві заходи); громадські ініціативи щодо провадження волонтерської діяльності (групи взаємопідтримки і взаємодопомоги, зокрема за принципом «рівний-рівному», заходи з утвердження української національної та громадянської ідентичності, перша психологічна допомога, кар'єрне консультування, допомога у навчанні); реагування на кризову ситуацію (допомога в евакуації, розбір завалів за наявності офіційного дозволу відповідних екстрених служб, відновлення житла, перша домедична допомога за наявності підтверджених компетентностей, транспортування) [8].

Концепція № 715-р дає підстави пропонувати розширити перелік такими напрямами, як: залучення до волонтерської діяльності осіб, які належать до вразливих груп населення, у тому числі осіб з інвалідністю, тобто визнання їх суб'єктами, а не лише отримувачами допомоги; підтримка і розвиток волонтерської діяльності серед людей похилого віку; заохочення здобувачів освіти до волонтерства в позаурочний час із зазначенням волонтерського досвіду в документах про освіту; корпоративне волонтерство, зокрема через включення до статті 25 Закону України «Про відпустки» відпустки для провадження волонтерської діяльності; підвищення поінформованості волонтерів щодо протоколів безпеки [2].

Релевантним до описаного досвіду роботи волонтерів в громаді видається досвід центрів соціальних послуг у Республіці Польща [9, с. 152]. Такий центр утворюється радою гміни факультативно, працює за принципом «єдиного вікна» і надає послуги не лише особам, які потребують допомоги, а всім мешканцям [9, с. 152]. Програма соціальних послуг ґрунтується на діагностиці потреб і потенціалу місцевої спільноти, що охоплює чотирнадцять сфер і оновлюється кожні п'ять років [9, с. 154–155].

Важливим є те, що в структурі центрів соціальних послуг виокремлено самостійну посаду організатора місцевої спільноти (organizator społeczności lokalnej). До його завдань належать постійне вивчення потреб і потенціалу спільноти громади, розроблення та актуалізація плану організування спільноти громади, активізація громадянської активності, ініціювання дій для зміцнення

соціальних зв’язків та інтеграції спільноти громади, співпраця з суб’єктами місцевої анімації, причому підтримувальні дії охоплюють саме волонтерство, самодопомогу та сусідську допомогу [9, с. 157–159]. Адресатом цих дій є вся спільнота громади, а не лише особи, які перебувають у складних життєвих обставинах [9, с. 159]. Як бачимо, тут координація волонтерства і сусідської взаємодопомоги є штатною функцією інтегрованого місцевого надавача соціальних послуг, а не додатковим навантаженням на нього. Українським аналогом такої посади є відповідальний фахівець команди надавача комплексної послуги з формування життєстійкості.

Підсумовуючи, соціальна згуртованість територіальної громади визначена як нормативно закріплена мета впровадження та надання комплексної соціальної послуги з формування життєстійкості у центрах життєстійкості, а волонтерська діяльність є одним з основних практичних механізмів її досягнення.

Концепція № 715-р і Державна соціальна програма № 396-р закріпили координаційну функцію волонтерської діяльності за мережею координаторів (фахівець команди надавача комплексної соціальної послуги з формування життєстійкості) на базі центрів життєстійкості. Згідно з постановою № 1505 така діяльність стала вперше складовою соціальної послуги, яка надається в громаді. З огляду на експериментальний характер постанови № 1505, нормативне закріплення сталого розвитку діяльності із координації волонтерства у громадах на часі (безумовно, з урахуванням результатів проведеного експерименту у різних територіальних громадах).

Список використаних джерел:

1. Деякі питання реалізації експериментального проекту з організації надання комплексної соціальної послуги з формування життєстійкості в територіальних громадах : постанова Кабінету Міністрів України від 19.11.2025 № 1505. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1505-2025-п (дата звернення: 02.10.2026).

2. Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми з розвитку волонтерської діяльності на період до 2030 року : розпорядження

Кабінету Міністрів України від 15.07.2025 № 715-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/715-2025-р (дата звернення: 02.10.2026).

3. Теремецький В., Бровченко Ю., Фесенко С. Взаємодія органів публічної влади із суб'єктами волонтерської та благодійної діяльності в Україні: адміністративно-правовий аспект. *Актуальні проблеми правознавства. 2026*. № 2. С. 108–117.

4. Ткачук К. Правові засади благодійної та волонтерської діяльності в Україні. *Економіка та право*. 2026. Т. 80, № 1. С. 67–79. DOI: 10.15407/econlaw.2026.01.067.

5. Про затвердження Державної цільової соціальної програми з розвитку волонтерської діяльності в Україні на період до 2030 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 29.04.2026 № 396-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-2026-р (дата звернення: 02.10.2026).

6. Про організацію діяльності та забезпечення функціонування центрів життєстійкості : постанова Кабінету Міністрів України від 23.01.2024 № 83. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/83-2024-п#Text (дата звернення: 02.10.2026).

7. Про затвердження примірних форм документів та звітності для реалізації експериментального проекту з організації надання комплексної соціальної послуги з формування життєстійкості в територіальних громадах : наказ Міністерства соціальної політики, сім'ї та єдності України від 27.11.2025 № 612. URL: https://www.msp.gov.ua/legislation/regulatory-framework/regulatory-framework-191 (дата звернення: 02.10.2026).

8. Про затвердження Методичних рекомендацій з координації волонтерської діяльності в територіальних громадах та підготовки волонтерів у центрах життєстійкості : наказ Міністерства соціальної політики, сім'ї та єдності України від 21.09.2026 № 322. 16 с. URL: https://www.msp.gov.ua/legislation/regulatory-framework/regulatory-framework-488 (дата звернення: 02.10.2026).

9. Proćko N. Centrum usług społecznych jako nowa forma organizowania wsparcia dla mieszkańców społeczności lokalnej. *Rzeszowskie Studia Socjologiczne.* 2024. № 17. S. 151–162.

Сіроха Д. І.,
доктор юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО КОРУПЦІЮ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Закріплення інституту викривачів корупції Законом України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII із подальшими змінами (надалі – Закон) [1], а також орієнтація національного законодавства на стандарти Європейського Союзу у цій царині зумовили формування в Україні розгалуженої системи гарантій для осіб, що повідомляють про корупцію. Проте відповідні норми традиційно розглядаються передусім крізь призму адміністративного права, тоді як їх вплив на трудові відносини залишається недостатньо дослідженим. Водночас саме у трудових відносинах повідомлення про корупцію найчастіше спричиняє правові наслідки для обох сторін. Для працівника воно може зумовлювати ризик переслідування. Для роботодавця воно породжує організаційні та захисні обов'язки. На практиці ж нерідко виникає уявлення про існування загального обов'язку кожного працівника повідомляти про відомі йому порушення. З огляду на це, метою цієї публікації є визначення умов, за яких антикорупційні вимоги щодо повідомлення про корупцію набувають трудоправового значення, а також визначення гарантій викривача та обов’язків роботодавця.

Перш за все, необхідно відзначити, що закріплення у чинному Законі [1] вимог щодо повідомлення про корупцію, а також поширення дії відповідних

норм цього акта на осіб, які одночасно є носіями трудових (або службово-трудових) прав і обов’язків, автоматично не свідчать про те, що поряд з адміністративно-правовим ці вимоги мають також трудоправовий характер. Насправді значення відповідних норм Закону для трудового права України виявляється тоді, коли вони: по-перше, визначають зміст трудової (чи службової) функції працівника; по-друге, впливають на порядок організації його роботи; по-третє, окреслюють межі кадрових повноважень роботодавця; по-четверте, встановлюють підстави для застосування заходів дисциплінарного, організаційного чи матеріального характеру. Отже, вирішальним є не джерело норми і не статус особи як працівника, а вплив антикорупційного обов'язку на зміст і перебіг трудових (службово-трудових) відносин.

Серед антикорупційних вимог, що впливають на трудові відносини, особливе значення мають повідомлення про корупцію та належне реагування на одержану інформацію від викривача. У цьому контексті відзначимо, що значимість такого повідомлення обумовлена як особливим правовим статусом викривача корупції [2, с. 118–120], так і тим, що участь осіб, які володіють відомостями про можливе правопорушення та передають їх компетентним суб’єктам, має істотне значення для виявлення і припинення корупційних взаємодій у межах підприємства (установи, організації). Проте викладене загалом не дає підстав вважати повідомлення про корупцію загальним трудовим обов’язком кожного працівника. За загальним правилом воно становить право особи, котра самостійно обирає внутрішній, регулярний або зовнішній канал повідомлення про правопорушення, а тому неповідомлення працівником відомих йому обставин саме собою не свідчить про вчинення дисциплінарного проступку, якщо відповідний обов’язок прямо не встановлений законом або належним чином не віднесений до його трудової (службової) функції. Водночас закон може покладати спеціальний обов'язок повідомлення на окремих працівників. Так, пункти 3–4 ч. 3 ст. 61 Закону [1] передбачають обов’язок невідкладного інформування для посадових і службових осіб юридичних осіб та інших осіб, які виконують роботу й перебувають із ними у трудових відносинах.

Інформувати слід про випадки підбурення до корупційного правопорушення, а також про вчинення корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень. Адресатами є посадова особа, відповідальна за запобігання корупції, керівник або засновники юридичної особи.

Окремий обов’язок реагування на виявлене правопорушення чи одержане повідомлення встановлено й ч. 6 ст. 53 Закону [1] стосовно визначених у ній посадових і службових осіб. Так, виявивши корупційне чи пов’язане з корупцією правопорушення або одержавши повідомлення про його вчинення працівниками відповідного органу чи юридичної особи, вони зобов’язані в межах наданих їм повноважень ужити заходів щодо припинення такого правопорушення та протягом 24 годин письмово повідомити про нього спеціально уповноваженого суб’єкта у сфері протидії корупції. Відтак, якщо вчинення передбачених цією нормою дій охоплюється трудовими чи службовими обов’язками керівника або іншого уповноваженого працівника, їх безпідставне невиконання може слугувати підставою для притягнення відповідної особи до дисциплінарної відповідальності, однак лише за умови встановлення її вини та додержання визначеної законом процедури.

Додатково слід звернути увагу й на окремий порядок дій, який законодавцем встановлено для випадків надходження пропозиції щодо неправомірної вигоди чи подарунка. Так, відповідно до ст. 24 Закону особа, на яку поширюються передбачені ним вимоги, повинна невідкладно відмовитися від такої пропозиції, за можливості ідентифікувати особу, яка її зробила, залучити свідків та письмово повідомити визначеного законодавством керівника або спеціально уповноваженого суб’єкта у сфері протидії корупції. При цьому складення відповідного акта вимагається у разі виявлення у службовому приміщенні або одержання особою майна, що може становити неправомірну вигоду чи подарунок. Отже, як убачається, положення ст. 24 і ч. 6 ст. 53 Закону [1] стосуються різних за своїм змістом ситуацій та обумовлюють відмінний порядок поведінки особи, а відтак не можуть тлумачитись як такі, що встановлюють для всіх без винятку працівників загальний обов’язок звернутися

до правоохоронних органів або складати акт щоразу, коли їм стало відомо про ймовірне порушення антикорупційного законодавства.

Разом із тим, виконання відповідними працівниками покладених на них антикорупційних обов'язків потребує здійснення роботодавцем комплексу кореспондуючих їм організаційних і захисних обов'язків. Так, визначені Законом органи та юридичні особи повинні забезпечити належне функціонування внутрішніх каналів повідомлення, своєчасно приймати й розглядати одержану за їх допомогою інформацію, проводити консультування працівників, дотримуватися вимог конфіденційності та забезпечувати право подання анонімних повідомлень [3, с. 128].

Найвиразніше трудоправове значення цього механізму виявляється у забороні застосовувати до викривача корупції або його близьких осіб негативні заходи впливу у зв'язку зі здійсненим повідомленням. До таких заходів насамперед належать відмова у прийнятті на роботу, звільнення або примушування до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності, переведення, погіршення умов праці, зменшення заробітної плати, відмова у просуванні по службі та інші несприятливі кадрові рішення, зокрема й формально правомірні, однак вибірково застосовані саме через повідомлення особою про корупцію [4, с. 34–38]. Утім, установлені для викривача гарантії не створюють для нього абсолютного імунітету від дисциплінарної відповідальності чи звільнення, адже роботодавець не позбавлений права застосувати законний захід трудоправового впливу з підстав, які не пов'язані з повідомленням про корупцію. У такому разі він повинен належним чином обґрунтувати наявність відповідної підстави та спростувати зв'язок прийнятого рішення з переслідуванням викривача. Якщо ж наявність такого зв'язку встановлено, то працівник має право на поновлення порушених прав, повернення на попередню роботу, виплату середнього заробітку або різниці в заробітку, а у передбачених законом випадках – також на одержання грошової компенсації.

Таким чином, трудоправове значення повідомлення про корупцію виявляється у його впливі на зміст обов'язків працівника, організацію трудових

відносин, межі кадрових повноважень роботодавця та гарантії захисту трудових прав. Поряд із правом особи на повідомлення Закон установлює спеціальні обов'язки інформування та реагування, зокрема передбачені пунктами 3–4 ч. 3 ст. 61, ст. 24 та ч. 6 ст. 53 Закону [1]. Ці обов'язки мають різні суб'єктні межі, підстави виникнення, зміст і порядок виконання, тому їх трудоправова оцінка потребує врахування конкретного правового становища зобов'язаної особи. Притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності за невиконання відповідного обов'язку потребує встановлення порушення саме трудового (службового) обов'язку, вини працівника та додержання передбаченої законом процедури. Натомість роботодавець, на якого поширюються відповідні вимоги Закону, повинен забезпечити належне функціонування каналів повідомлення, конфіденційність взаємодії з викривачем, розгляд одержаної інформації та захист викривача корупції від переслідування. Утім, установлені для викривача гарантії, значна частина яких має безпосереднє трудоправове значення, не слід тлумачити як такі, що виключають право роботодавця на прийняття законного кадрового рішення з підстав, не пов'язаних із повідомленням про корупцію.

Список використаних джерел:

1. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18.

2. Броневицька О. М. Викривач: окремі аспекти правового статусу. *Діяльність органів досудового розслідування в умовах реформування правоохоронних органів: сучасні виклики* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 21 травня 2021 року). Дніпро : ДДУВС, 2021. С. 117–121.

3. Сільченко С. О. Проблеми визначення правового статусу та захисту трудових прав викривачів корупції крізь призму судової практики. *Право і суспільство*. 2025. № 5, т. 1. С. 124–131.

4. Панченко М. В. Особливості захисту трудових прав викривача корупції. *Соціальне право*. 2023. № 2. С. 32–38.

Чанишева Г. І.,
докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ЩОДО ЗАКРІПЛЕННЯ ОСНОВНИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

У науці трудового права основні трудові права визначаються як права, закріплені у міжнародно-правових актах про права людини, Конституції та законах України. Так, Є. В. Краснов визначає основні трудові права як «можливості людини у сфері праці, закріплені у міжнародних актах, Конституції, законах України і необхідні для її гідного існування й розвитку та забезпечення якості трудового життя» [1, с. 40]. І хоча у визначенні цього поняття вчений не застосовує термін «працівники», воно насамперед стосується їх основних трудових прав.

Варто також звернути увагу на те, що основні трудові права працівників є складовою одного із елементів правового статусу працівника (йдеться про основні трудові права та обов'язки) як суб'єкта індивідуальних трудових правовідносин, і саме ці статутні права є фундаментом інших похідних трудових прав як складової змісту конкретних трудових правовідносин.

У проєкті Трудового кодексу України (далі – проєкт ТК України) [2] основні права працівників закріплені у ст. 26, в частині першій якої міститься перелік із 15 таких прав, що є більш розгорнутим порівняно зі ст. 2 чинного Кодексу законів про працю України (в цій статті закріплено 10 основних трудових прав працівників). При цьому цей перелік не є вичерпним, про що зазначається у частині другій ст. 2 чинного Кодексу і частині другій ст. 26 проєкту ТК України.

Щодо змісту частини першої ст. 26 законопроєкту видається доцільним висловити окремі міркування, враховуючи, що перелік основних трудових прав

працівників має бути максимально наближеним до міжнародних та європейських трудових стандартів. У п. 1 частини першої цієї статті закріплене таке фундаментальне трудове право, як право на працю. Водночас потрібно відзначити, що формулювання зазначеного права відрізняється від формулювання, закріпленого в частині першій ст. 43 Конституції України, відповідно до якої «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [3]. Саме це формулювання права на працю закріплене у частині першій ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [4]. У ст. 1 «Право на працю» Європейської соціальної хартії (переглянутої) також міститься зобов'язання Сторін «ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає» [5].

Отже, формулювання права на працю має відповідати міжнародним та європейським стандартам і не повинно дублюватися з визначенням свободи праці, як це передбачено у проєкті ТК України: фактично у частині першій ст. 3 «Свобода праці» законопроєкту міститься формулювання права на працю. Але формулювання однієї з основоположних засад правового регулювання сфери праці, такої, як свобода праці, проголошеної в п. 1 частини першої ст. 2 законопроєкту, не повинно збігатися з формулюванням основного трудового права працівників – права на працю.

Виникає запитання щодо необхідності закріплення у п. 1 частини першої ст. 26 проєкту ТК України права працівника на припинення трудових відносин. По-перше, у працівника, крім права на припинення трудових відносин, є ще право на їх зміну; по-друге, реалізація права на працю, що ґрунтується на принципі свободи праці, як видається, вже включає право на припинення трудових відносин. Тим більше, що останнє право є складовою змісту конкретних індивідуальних трудових правовідносин і є похідним від такого основного трудового права, як право на працю. Тому слова «право на припинення трудових відносин» видається доцільним виключити з п. 1 частини першої ст. 26 проєкту ТК України.

Потрібно також звернути увагу на те, що у ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) проголошене право на справедливі умови праці (одразу після права на працю, закріпленого у ст. 1 ЄСХ (п)). У сучасній науці трудового права право на справедливі умови праці досліджено у порівняльно-правовому аспекті на предмет відповідності актів національного законодавства європейським стандартам зазначеного права у дисертації Д. В. Мензатула «Право на справедливі умови праці: європейські стандарти та законодавство України» [6]. Вчений обґрунтував комплексний характер цього права і установив, що найбільш повно його структура закріплена у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права (при цьому у ст. 7 Пакту йдеться про право на справедливі і сприятливі умови праці). Серед актів Ради Європи та Європейського Союзу вчений аналізує структуру зазначеного права, виходячи зі змісту ст. 2 «Право на справедливі умови праці» Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 31 «Справедливі умови праці» Хартії основних прав ЄС [7].

Заслуговує на підтримку пропозиція Д. В. Мензатула доповнити перелік основних трудових прав працівників у частині другій ст. 2 Кодексу законів про працю України і частині першій ст. 26 проєкту ТК України після права на працю правом на справедливі умови праці з метою імплементації європейських стандартів цього права у національне трудове законодавство. З урахуванням положень ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 31 Хартії основних прав ЄС видається доцільним доповнити ст. 43 Конституції України після частини другої окремою частиною такого змісту: «Кожен має право на справедливі умови праці, що передбачають безпечні та здорові умови праці, справедливу винагороду, розумну тривалість робочого часу, рівні можливості просування, оплачувані державні святкові дні, щоденний і щотижневий періоди відпочинку та щорічну оплачувану відпустку, інформування про основні аспекти трудових відносин, додатковий захист за роботу у нічний час, повагу до гідності працівника».

У п. 14 частини першої ст. 26 проєкту ТК України закріплені два основних права працівників: право на своєчасну інформацію та консультації з питань, що стосуються трудових прав, умов праці, а також право брати участь в обговоренні та прийнятті управлінських рішень роботодавцем, які впливають на умови праці та зайнятості, в порядку, передбаченому законодавством або колективним договором. По-перше, видається доцільним закріпити зазначені права в двох окремих пунктах частини першої ст. 26 законопроєкту, оскільки йдеться про два самостійних основних трудових права. Тим більше, що спеціальна ст. 33 проєкту ТК України абсолютно слушно присвячується регламентації інформування та консультування у колективних трудових відносинах. Право на інформацію та консультації проголошене у ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої) і ст. 27 Хартії основних прав ЄС, а в ст. 29 ЄСХ (п) закріплене право на інформацію та консультації при колективному звільненні.

По-друге, щодо формулювання права працівників брати участь в обговоренні та прийнятті управлінських рішень роботодавцем, які впливають на умови праці та зайнятості, виникають запитання. У п. 14 ст. 26 законопроєкту не враховується та обставина, що у ст. 22 Європейської соціальної хартії (переглянутої) проголошене право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища. Механізм реалізації зазначеного права не охоплюється способами інформування та консультування, а потребує окремого врегулювання. Така ситуація є аналогічною тій, що має місце у чинному Кодексі законів про працю України стосовно права працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, закріпленого в частині другій ст. 2 Кодексу: само право передбачене у переліку основних трудових прав працівників, а механізм його реалізації у Кодексі відсутній. Положення п. 14 частини першої ст. 26 проєкту ТК України «в порядку, передбаченому законодавством або колективним договором» стосовно закріпленого в цьому пункті права працівників брати участь в обговоренні та прийнятті управлінських рішень роботодавцем, які впливають на умови праці та зайнятості, видається недостатнім. Форми такої участі та інші елементи механізму реалізації

зазначеного права видається доцільним передбачити в окремій статті законопроєкту, тобто вони мають бути закріплені на законодавчому рівні, оскільки йдеться про основне трудове право, а порядок його реалізації дійсно може бути врегульованим на договірному рівні – у колективному договорі або спеціальному локальному нормативному акті.

До частини першої ст. 26 проєкту ТК України не включене право працівників на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників, яким частину другу ст. 2 Кодексу законів про працю України було доповнено Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці» від 16.11.2022 р. № 2759-IX [8]. Проте гідне ставлення до працівника на роботі не обмежується тільки забороною мобінгу (цькування), про який ідеться у зазначеному Законі. Це право є комплексним за своєю структурою й містить інші складові, враховуючи зміст ст. 26 «Право на гідне ставлення на роботі» Європейської соціальної хартії (переглянутої). З урахуванням цього видається доцільним норми, що містяться у ст. 5 «Рівність трудових прав. Заборона дискримінації, мобінгу (цькування), харасменту (домагань) проєкту ТК України, розділити і закріпити в двох окремих статтях: «Рівність трудових прав, заборона дискримінації у сфері праці» та «Заборона мобінгу (цькування), харасменту (домагань)» (або «Право працівників на гідне ставлення до них на роботі»). Потрібно враховувати також висновки Європейського комітету з соціальних прав, що стосуються зазначеного права [9]. Зокрема, Комітет акцентує увагу на необхідності ефективного захисту працівників, що має охоплювати право на звернення до незалежного органу в разі домагань, право на отримання належної компенсації та право не стати жертвою відплати за відстоювання цих прав.

Список використаних джерел:

1. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: монографія. Одеса: Фенікс, 2012. 178 с.

2. Проєкт Трудового кодексу України від 02.09.2026 №16010. URL: blob:https://itd.rada.gov.ua/7f99433e-53ec-40fa-9c85-dd9d84e1002b

3. Конституція України, прийнята на п’ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.

4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийнятий 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042

5. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062

6. Мензатул Д. В. Право на справедливі умови праці: європейські стандарти та законодавство України»: дис. …докт. філософії за спеціальністю 081-Право. Одеса, 2026. 227 с.

7. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07 грудня 2000 року. URL: https://ips.ligazakon.net/document/MU00303

8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці: Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. *Відомості Верховної Ради України.* 2023. № 52. Ст.147.

9. Дайджест практики Європейського комітету з соціальних прав (версія актуальна на 31 грудня 2021 року). С. 196–198.

Шумило М. М.,
доктор юридичних наук, старший науковий співробітник,
професор кафедри міжнародного, цивільного та комерційного права
Державного торговельно-економічного університету

СТУДЕНТСЬКИЙ ТА УЧНІВСЬКИЙ ТРУДОВІ ДОГОВОРИ: СПІВВІНОШЕННЯ ЗМІСТІВ ТА ПОНЯТЬ

Ринок праці в Україні є надзвичайно динамічним. Це пов’язано із щоденними викликами воєнної агресії росії проти України. Сьогодні немає

жодного сектора економіки, де б не відчувалась кадрова криза. Ринок праці докорінно змінився. У довоєнний час роботодавець «обирав» працівника, натомість сьогодні працівник «обирає» роботодавця. На жаль, трудові ресурси є вичерпними і якщо ринок праці має підвищений попит на працівників, то їх доводиться шукати серед тих категорій, які раніше менше цікавили роботодавців, до них відносяться: особи передпенсійного та пенсійного віку, а також молодь, передовсім неповнолітні або ті, хто навчаються.

Великий бізнес максимально швидко відреагував на зміни на ринку праці. Вже в червні 2025 року McDonald's почав набирати молодь віком від 16 років. Таким чином працевлаштували понад 500 неповнолітніх. Брати на роботу неповнолітніх розпочала компанія INTERTOP, "Сільпо", "Аврора", "Епіцентр" та інші ритейлери. Так, за даними Української ради торгових центрів з 2023 року проєкт з найму неповнолітніх у "Сільпо" масштабувався у 60 разів – з 20 робітників до 1200. В "Епіцентрі" працюють 530 неповнолітніх [1].

Враховуючи вищевикладене, одним із пріоритетних завдань є створення умов для максимально швидкого та дієвого залучення молоді до ринку праці.

Одним із прикладів такої роботи є доповнення до статті 21 КЗпП новим видом трудового договору – студентським трудовим договором [2]. Йдеться про доповнення такого змісту: «студентський трудовий договір - це особливий вид трудового договору, що укладається здобувачем освіти та підприємством, установою, організацією, який передбачає поєднання в межах освітньої програми здобуття освіти на робочому місці, зокрема за дуальною формою навчання, з виконанням трудових функцій. Строк дії студентського трудового договору не може перевищувати строк навчання». На жаль, наразі немає жодної офіційної чи неофіційної інформації, яка б засвідчила впровадження цього договору в життя та її поширення. Проте відомо точно, що формула, за якою 50% заробітної плати студента-працівника повинна була перераховуватися навчальному закладу з 1 вересня 2026 року скасована. Це зроблено ухваленням Порядку практичної підготовки здобувачів професійної освіти [3], який

затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 31 серпня 2026 р. № 1071.

Таким чином, можна виснувати, що цей сегмент законодавства є динамічним і перебуває на стадії формування. Однак вже зараз можна виснувати про недоліки останніх законодавчих змін. Передовсім необхідно чітко розмежувати право на освіту та право на працю. Студентський трудовий договір – це передовсім про право на якісну освіту, коли студент отримує не тільки теоретичні знання, а в межах навчального процесу може набувати практичних навиків (дуальна освіта). Все ж таки – це один із етапів та елементів освіти. Крім цього, такий інструмент має надзвичайно вузьку сферу застосування, оскільки нею можуть скористатися тільки студенти, які здобувають професійну освіту, і тільки за умови відповідної співпраці між навчальним закладом та роботодавцем.

У цьому контексті значно ширші можливості надає учнівський договір, який передбачений у проєкті Трудового кодексу України (р. № 16010) [4].

Так, стаття 61 проєкту визначає, що учнівський трудовий договір – це особливий вид трудового договору, який передбачає поєднання виконання працівником трудових обов'язків з навчанням на робочому місці, що забезпечує роботодавець. Йдеться про те, що роботодавець бере на себе освітню функцію із метою підготовки собі кадрів. Особа може і не навчатися у закладах професійної освіти. Учнівський трудовий договір не може бути укладено з особою віком до 14 років.

Учнівський трудовий договір укладається на строк до шести місяців або на строк дії договору про навчання за дуальною формою здобуття освіти, тобто час навчання. Йдеться не про професійну освіту, а навики, яких особа може набути у максимально стислі терміни.

Роботодавець не має права повторно укладати учнівський трудовий договір з тим самим працівником за тією самою спеціальністю (професією), крім випадків, коли такий договір був припинений з незалежних від працівника причин. Це є елементом захисту таких працівників, щоб роботодавець не

зловживав цим видом трудового договору і безстрокові трудові відносини не трансформувалися у завуальований спосіб у строковий.

Навчання працівника на робочому місці за учнівським трудовим договором може поєднуватися із здобуттям освіти у закладах освіти за дуальною формою. У такому випадку учнівський трудовий договір укладається на строк дії договору про навчання за дуальною формою здобуття освіти і може бути розірваний достроково у разі припинення договору про надання освітніх послуг.

Працівнику, який уклав учнівський трудовий договір, призначається наставник з числа кваліфікованих та досвідчених працівників, якого не увільнено від виконання трудових обов'язків. Призначення наставника здійснюється за його згодою. Порядок організації та здійснення наставництва, критерії відбору наставників тощо визначаються колективним договором або у разі його відсутності локальним нормативним актом роботодавця після проведення відповідних консультацій з представниками працівників.

Список використаних джерел:

1. Шумило М. Робота з 16 років: що змінить новий Трудовий кодекс. Gazeta.ua. Блог. 03.03.2026. URL: https://gazeta.ua/blog/64499/robota-z-16-rokiv-scho-zminit-novij-trudovij-kodeks#goog_rewarded

2. Про професійну освіту : Закон України від 21.08.2025 № 4574 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-20#n1125

3. Порядок практичної підготовки здобувачів професійної освіти, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 31 серпня 2026 р. № 1071 URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-poriadku-praktychnoi-pidhotovky-zdobuvachiv-profesiinoi-t310826

4. Проєкт Трудового кодексу України (р.№16010) URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/70660

Щербина В. І.,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПРОФЕСІЙНІ ВИМОГИ ДО СУДДІВ КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ: ТРУДО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ

Важливим критерієм оцінки претендентів на посаду судді Конституційного Суду України є критерій «правник із визнаним рівнем компетентності», який передбачає ч. 4 ст. 148 Конституції України [1]. Як зазначає Т. С. Богданевич, у Законі «Про Конституційний Суд України» 2017 р. [2] було збільшено вимоги щодо стажу професійної діяльності з десяти до п'ятнадцяти років. Збільшення професійного стажу, враховуючи категорії справ, які розглядаються цим Судом, вказує на те, що законодавець акцентував особливу увагу на професійних якостях кандидата, його досвіді та компетентності, що має сприяти підвищенню якості роботи цього органу державної влади. Позитивно оцінюючи зміни щодо збільшення стажу професійної діяльності, не зовсім зрозумілою, на її думку, є вимога, яка передбачає, що кандидат на посаду судді Конституційного Суду України має бути «правником із визнаним рівнем компетентності» (ст. 11). З точки зору вченої, що є цілком обґрунтованим, це поняття є оціночним і не конкретизує перш за все, ким саме він має бути визнаним. Передбачення такої вимоги спричинило бурхливе її обговорення серед політиків, науковців, експертів. Більшість з них наголошує на тому, що ні Конституцією, ні будь-яким законом не наведено бодай орієнтовного переліку критеріїв, за якими можна було б довести їх виконання. Отже, суддею Конституційного Суду України, на думку Т. С. Богданевич, має бути не тільки професійний юрист, який досконало знає національне законодавство, а й особа, яка володіє реальною соціально-політичною ситуацією в державі, може здійснювати тлумачення Основного

Закону держави, враховуючи не тільки позицію законодавця, а й реальні суспільно-державні вимоги сьогодення [3, с. 82–83].

Відповідно до п. 2 ч. 3 ст. 10-8 Закону України «Про Конституційний Суд України» 2017 р., кандидат на посаду судді Конституційного Суду вважається таким, що відповідає критерію визнаного рівня компетентності у сфері права, якщо кандидат володіє необхідними знаннями для виконання повноважень судді Конституційного Суду. Виходячи з цієї норми, виникає низка запитань: який рівень компетентності необхідний для здійснення повноважень судді Конституційного Суду України? З чим порівнює Дорадча група експертів знання претендентів на посаду судді цього Суду? Хто і як встановив цей рівень компетентності суддів Конституційного Суду?

Розпочнемо з двох останніх запитань. Відповідно до п. 2 ч. 25 ст. 10-2 вказаного вище Закону, до повноважень Дорадчої групи належить розроблення та ухвалення методології оцінювання моральних якостей і рівня компетентності у сфері права кандидатів на посаду судді Конституційного Суду. Дорадча група розробляє методологію оцінювання моральних якостей і рівня компетентності у сфері права з урахуванням кращих міжнародних стандартів і практик (у тому числі щодо відбору суддів Європейського суду з прав людини, суддів Суду справедливості Європейського Союзу тощо).

Частина 4 ст. 2 Методології оцінювання моральних якостей і рівня компетентності у сфері права [4] встановлює перелік знань, необхідних для виконання повноважень судді Конституційного Суду. Вони оцінюються Дорадчою групою експертів у таких сферах як: конституційне право; процесуальне право; міжнародне право прав людини; статус судді Конституційного Суду України; правовий аналіз та прийняття рішень. Тобто Дорадча група визначила рівень знань, якими має володіти претендент на посаду судді Конституційного Суду України.

Однак, виходячи з положень п. 2 ч. 25 ст. 10-2 Закону «Про Конституційний Суд України» 2017 р., Дорадча група уповноважена розробляти тільки «методологію оцінювання». Тому визначати «рівень компетентності у сфері

права», якому відповідає суддя Конституційного Суду України, та на посаду якого претендує особа, має однозначно інший орган. Таке твердження випливає із положень ст. 4-2 Кодексу законів про працю України [5] (далі – КЗпП України), відповідно до якої, вимоги до компетентностей, обов'язків та кваліфікацій працівників визначаються професійними стандартами. За відсутності професійних стандартів такі вимоги можуть визначатися кваліфікаційними характеристиками. Професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднаннями, іншими заінтересованими суб'єктами. Таким чином, органом, який визначає рівень компетентності у сфері права для суддів Конституційного Суду України, виходячи із положень КЗпП України, є сам Конституційний Суд. Дорадча ж група, відповідно до Закону «Про Конституційний Суд України», визначає методологію оцінювання рівня компетентності у сфері права у претендентів на посаду судді Конституційного Суду.

Наступне питання: чи достатньо оцінки лише тих знань, які передбачила вказана Методологія, для встановлення відповідності претендента на посаду судді Конституційного Суду вимогам критерію «правник із визнаним рівнем компетентності»?

Пункт 2 ч. 3 ст. 10-8 Закону України «Про Конституційний Суд України» 2017 р. оперує поняттям «знання, необхідні для виконання повноважень судді Конституційного Суду». Крім того, згідно із цією нормою, якщо кандидат на посаду судді Конституційного Суду володіє цими знаннями, то він вважається таким, що відповідає критерію визнаного рівня компетентності у сфері права.

Досліджуючи питання про коло знань, необхідних для виконання повноважень судді Конституційного Суду, слід погодитись з О. М. Костюк, що в сучасних умовах для суб'єкта нормативного тлумачення важливим є здобування знань із: теорії права; конституційного права; міжнародних стандартів прав людини (зокрема, Конвенції та прецедентної практики ЄСПЛ); міжнародного публічного права; основ права Ради Європи та права Європейського Союзу;

теорії права та юридичної аргументації, професійної етики тощо. Крім знань, важливим є набуття таких навичок: збору інформації, аналізу юридичної проблеми, побудови юридичної аргументації, складання проектів юридичних документів (зокрема, інтерпретаційних актів) тощо [6, с. 171]. Запропонований перелік знань для здійснення правотлумачної діяльності, на думку Т. С. Богданевич, свідчить про те, що їх набуття потребує значного часу, а постійні зміни та доповнення до законодавчих актів вимагають обов'язкового їх аналізу [3, с. 82]. Тобто питання, що розглядається, цілком корелюється з питанням конституційного встановлення вікового цензу претендента на посаду судді Конституційного Суду (аналогічного посаді Президента України) та стажу професійної діяльності у сфері права. Це пов'язано із тим, що значну частину фахових знань, а особливо умінь та навичок, особа отримує не в закладі вищої освіти, а під час практичної юридичної діяльності.

Таким чином, на наш погляд, систему знань, необхідних для виконання повноважень судді Конституційного Суду, складають: а) знання, які формують правосвідомість судді; б) знання, які формують правовий світогляд судді; в) знання, які формують глибоке розуміння національної і міжнародної правових систем; г) знання про Конституційний Суд України як орган конституційної юрисдикції; ґ) знання, які формують практичні навички правника (правила тлумачення, правозастосування, юридичної аргументації, юридичної техніки тощо).

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. Київ: Україна, 1996. 54 с.

2. Про Конституційний Суд України : Закон України від 13 липня 2017 р. № 2136-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2017. № 35. Ст. 376.

3. Богданевич Т. С. Офіційне тлумачення Основного Закону Конституційним Судом України: дис. … докт. філософії: 081 «Право» / Богданевич Тетяна Станіславівна. Київ, 2019. 244 с.

4. Методологія оцінювання моральних якостей і рівня компетентності у сфері права. Ухвалено Протоколом № 2 засідання Дорадчої групи експертів від 04 грудня 2023 р. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/metodologiya_dge.pdf (дата звернення 22.09.2026)

5. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення 22.09.2026)

6. Костюк О. М. Теоретико-правові засади нормативного тлумачення: дис. .... канд. юрид. наук. Івано-Франківськ, 2017. 221 с.

Яковлєв О. А.,
доктор юридичних наук, професор,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРАВОВИЙ СТАТУС ДОМАШНІХ ПРАЦІВНИКІВ: ПРОБЛЕМАТИКА РЕГУЛЮВАННЯ

Законодавче врегулювання праці домашніх працівників в Україні було здійснене шляхом ухвалення Закону України № 3680-IX від 25 квітня 2024 року, яким Кодекс законів про працю України доповнено главою XI-A «Праця домашніх працівників» [1,2]. У науковій літературі зазначено, що прийняття у 2024 р. Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо регулювання праці домашніх працівників» стало важливим етапом у процесі інституціоналізації домашньої праці [4, с. 177]. Офіційні роз'яснення Державної служби з питань праці підкреслюють, що нові норми поширюють дію трудового законодавства на відносини, які раніше перебували поза межами правового поля [8]. Таким чином, законодавче закріплення правового статусу домашніх працівників стало відповіддю на тривалу відсутність спеціального правового регулювання у цій сфері. Глава XI-A КЗпП України встановлює, що домашній

працівник виконує роботу для домогосподарства на підставі трудового договору, а отже на нього поширюються загальні трудові права та гарантії [1]. Законодавством передбачено обов'язковість письмової форми трудового договору з домашнім працівником. Офіційні роз'яснення Держпраці вказують, що домашні працівники мають право на оплату праці, відпочинок, відпустку та безпечні умови праці на загальних підставах [8]. У науковій статті Колба зазначено, що доповнення Кодексу законів про працю України главою XI-A сформувало окремий нормативний режим регулювання праці домашніх працівників [4, с. 178]. Так само, законодавство закріплює формальну рівність домашніх працівників з іншими працівниками у сфері трудових прав. Незважаючи на законодавче врегулювання праці домашніх працівників, практика застосування норм глави XI-A Кодексу законів про працю України супроводжується низкою проблем. У науковій літературі зазначається, що запроваджені законодавчі зміни не усувають усіх прогалин у правовому регулюванні домашньої праці та потребують подальшого доопрацювання з урахуванням специфіки трудових відносин у домогосподарствах [4, с. 180]. Однією з ключових проблем є добровільний характер участі домашніх працівників у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, закріплений у Законі України № 3680-IX [2]. Офіційні роз'яснення Державної служби України з питань праці також звертають увагу на складність здійснення державного контролю за дотриманням трудових прав домашніх працівників у межах приватного домогосподарства [7]. У сукупності ці обставини свідчать про необхідність подальшого розвитку механізмів реалізації законодавчих гарантій у сфері праці домашніх працівників.

Станом на теперішній час спеціалізована судова практика щодо застосування норм глави XI-A Кодексу законів про працю України, яка безпосередньо регулює працю домашніх працівників, фактично відсутня. Це пояснюється тим, що відповідні законодавчі зміни були запроваджені лише у 2024 році, а отже правовідносини у цій сфері ще не набули достатнього поширення для формування сталої судової практики. Окремі аспекти проблем

правозастосування праці домашніх працівників порушуються і в наукових дослідженнях. У літературі звертається увага на те, що відсутність судової практики на початковому етапі дії нового правового регулювання є типовим явищем, однак у подальшому саме суди відіграватимуть ключову роль у тлумаченні та конкретизації норм трудового законодавства щодо домашніх працівників . Автор зазначає, що практичне застосування нових норм неминуче виявить прогалини та колізії, які не завжди можна усунути лише шляхом нормативного регулювання.

Водночас у практиці Верховного Суду України сформовано підхід до встановлення факту наявності трудових відносин, який ґрунтується на аналізі фактичних обставин виконання роботи, зокрема виконанні трудових функцій, підпорядкуванні правилам внутрішнього трудового розпорядку, забезпеченні умов праці та виплаті винагороди. Така правова позиція висловлена, зокрема, у постанові Верховного Суду від 23 січня 2024 року у справі № 695/377/17, а також у постанові Верховного Суду від 24 листопада 2021 року у справі № 361/3422/19 [9, 10]. Попри відсутність спеціальних судових рішень щодо праці домашніх працівників, зазначені підходи Верховного Суду мають істотне значення для аналізу перспектив судового захисту цієї категорії осіб. Зокрема, вони дозволяють судам встановлювати наявність трудових правовідносин незалежно від їх формального оформлення, що є особливо актуальним у випадках, коли праця в домогосподарстві фактично має ознаки трудових відносин, однак оформлюється цивільно-правовими договорами або не оформлюється взагалі. Хоча наразі відсутні судові рішення, які б безпосередньо стосувалися домашніх працівників, загальна практика розгляду трудових спорів свідчить про визнання судами пріоритету фактичного виконання трудової функції над формальними умовами договору, що створює передумови для поширення цих підходів і на сферу домашньої праці. У статті М. Пижової та О. Пижова підкреслюється, що приватний характер домогосподарства як місця виконання роботи ускладнює фіксацію порушень трудових прав та процес доказування у суді, що може стати додатковою перешкодою для формування

сталої судової практики [5, с. 293]. За таких умов навіть у разі порушення трудових прав працівники можуть утримуватися від звернення до суду через складність доведення відповідних обставин. Перспективи формування судової практики у сфері праці домашніх працівників пов'язані зі зростанням рівня формалізації таких трудових відносин, укладенням письмових трудових договорів та підвищенням правової обізнаності працівників. У майбутньому судові рішення можуть відіграти важливу роль у конкретизації положень глави XI-А КЗпП України, зокрема щодо припинення трудового договору, обліку робочого часу та застосування гарантій соціального захисту.

У науковій літературі підкреслюється необхідність подальшого вдосконалення законодавства про працю домашніх працівників. З огляду на те, що приватний характер домогосподарства як місця виконання роботи зумовлює підвищену вразливість домашніх працівників та ускладнює здійснення ефективного державного контролю [5, с. 293], така особливість потребує формування спеціальних правових механізмів, які б поєднували забезпечення трудових прав працівників із дотриманням конституційного принципу недоторканності житла. Одним із перспективних напрямів удосконалення правового регулювання є ратифікація Україною Конвенції МОП № 189, яка встановлює міжнародні стандарти гідної праці домашніх працівників та передбачає комплексний підхід до їх соціального захисту [3]. Чинне трудове законодавство України імплементує лише окремі положення Конвенції МОП № 189 про гідну працю домашніх працівників, при цьому відсутність її ратифікації зумовлює неповноту правового захисту цієї категорії працівників [6, с. 128]. Ратифікація зазначеної Конвенції могла б сприяти усуненню наявних прогалин у національному законодавстві, зокрема у частині соціального страхування, гарантій стабільності трудових відносин та ефективних механізмів захисту прав працівників. Офіційні роз'яснення Державної служби України з питань праці вказують на доцільність подальшого уточнення механізмів реалізації прав домашніх працівників, зокрема щодо укладення та припинення трудового договору, обліку робочого часу та порядку

інформування працівників про умови праці [8]. Це свідчить про необхідність не лише законодавчого закріплення правового статусу домашніх працівників, але й розроблення практичних інструментів його реалізації. Крім того, перспективним напрямом є запровадження типових форм трудових договорів для домашніх працівників, що сприяло б уніфікації умов праці та зменшенню ризиків зловживань у правозастосовній практиці. Підвищення рівня правової обізнаності як працівників, так і роботодавців також має важливе значення для ефективного функціонування нової моделі правового регулювання. Отже, перспективи розвитку правового регулювання праці домашніх працівників пов'язані з подальшим удосконаленням національного законодавства, розвитком механізмів його практичної реалізації та узгодженням із міжнародними стандартами у сфері праці.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України
2. Закон України № 3680-IX від 25.04.2024. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3680-20#Text
3. Конвенція МОП № 189. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm
4. Колб С. О. Домашня праця в системі трудового права України. *Право і суспільство.* 2025. Вип. 2. С. 176—182
5. Пижова М. О., Пижов О. М. Правове регулювання праці домашніх працівників. 2024. Вип. 4. С. 292–294.
6. Рудченко Є. Правове регулювання домашньої праці: зміни в трудовому законодавстві України. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки.* 2025. Т. 15. С. 124–132.
7. Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів. URL: https://komspip.rada.gov.ua/
8. Південне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці. URL: https://pd.dsp.gov.ua

9. Постанова ВСУ від 23 січня 2024 р., справа № 695/377/17. URL: https://zakononline.ua/court-decisions/show/116514298

10. Постанова ВСУ від 24 листопада 2021 р., справа № 361/3422/19. URL: https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=101519349

Яковлєва Г. О.,
докторка юридичних наук, професорка,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В КОНТЕКСТІ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Класифікація як важливий методологічний інструмент наукового пізнання підкреслює основні закономірності формування змісту правосуб'єктності та ролі кожного конкретного суб'єкта права соціального забезпечення в соціально-забезпечувальних правовідносинах.

Класифікація, яка набула рис усталеності в досліджуваній галузі та підтримується більшістю теоретиків і дослідників права соціального забезпечення, представлена у роботах Б. І. Сташківа. Науковець зазначає, що залежно від функцій, що здійснюються в сфері соціального забезпечення, суб'єкти права соціального забезпечення поділяються на три групи: 1) суб'єкти, які отримують різні види соціального забезпечення; 2) суб'єкти, які надають різні види соціального забезпечення; 3) суб'єкти, які підтверджують факти, що мають юридичне значення для соціального забезпечення. Останні дві групи часто об'єднують в одну групу – суб'єктів, які надають соціальне забезпечення. До осіб, які отримують соціальне забезпечення, належать фізичні особи (громадяни) та, в окремих випадках, сім'я. Отримувачів соціального

забезпечення поділяють на загальні (ті, що мають загальний правовий статус, тобто більшість уразливих груп населення) і спеціальні (ті, що мають спеціальний правовий статус) [1, с. 426].

Схожу думку висловлює також і В.Л. Костюк, на думку якого основними суб'єктами права соціального забезпечення виступають: 1) суб'єкти, які набувають і реалізують право на соціальне забезпечення (отримання певного виду соціального забезпечення); 2) суб'єкти, які забезпечують реалізацію права на соціальне забезпечення (надають певний вид соціального забезпечення); 3) суб'єкти, які сприяють у реалізації права на соціальне забезпечення (сприяють в отриманні певного виду соціального забезпечення) [2].

На думку О. І. Кульчицької, до суб'єктів, які надають соціальне забезпечення слід віднести: державні органи спеціальної компетенції; соціальні страхові фонди; спеціалізовані державні підприємства й установи. У зв'язку з включенням до права соціального забезпечення також недержавного соціального забезпечення, перелік суб'єктів галузевого права слід суттєво розширити [3, с. 132].

Доцільно зауважити, що за умови швидкого розвитку права соціального забезпечення, запровадження нових підходів, покладення значної ролі в соціальному забезпеченні на приватних осіб, така класифікація потребує певного уточнення, адже межі між суб'єктами, які надають соціальне забезпечення, та суб'єктами, які його отримують, починають ставати не такими чіткими. Тому, за ознакою ролі в наданні соціального забезпечення пропонуємо виділяти суб'єктів права соціального забезпечення: активних, пасивних і змішаних.

Активними суб'єктами права соціального забезпечення виступають суб'єкти, які наділені правосуб'єктністю щодо реалізації в правовідносинах соціального забезпечення свого права на отримання різних видів соціального забезпечення залежно від різних законодавчих умов (виду соціального ризику, участі в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, забезпеченості фінансуванням відповідних програм соціального забезпечення тощо). До активних відносимо таких суб'єктів: фізична особа (людина, дитина,

дитина-сирота, дитина з інвалідністю, безробітний тощо), об'єднання або групи фізичних осіб – сім'я з дітьми, соціальна група (у розумінні Закону України «Про соціальні послуги» [4]).

До пасивних суб'єктів права соціального забезпечення слід віднести тих суб'єктів, які, виходячи із особливостей своєї соціально-забезпечувальної правосуб'єктності мають право (уповноважені, зобов'язані) реалізувати у правовідносинах щодо соціального забезпечення обов'язок щодо надання передбачених законодавством видів соціального забезпечення, який кореспондує відповідній вимозі активного суб'єкта про його отримання. Наводячи конкретний перелік пасивних суб'єктів, зауважуємо, що до них слід віднести: органи державної влади та органи місцевого самоврядування – юридичні особи публічного права, некомерційні самоврядні організації – страхові фонди, інші юридичні особи приватного права. Також до наведеної класифікаційної групи, на наш погляд, слід віднести суб'єктів, які здійснюють документальне підтвердження юридичних фактів, які свідчать про настання соціального ризику, видають правовстановлюючі документи та встановлюють відповідні спеціальні правові статуси для фізичних осіб.

До змішаних суб'єктів права соціального забезпечення доцільно віднести тих суб'єктів, які, виходячи із власної правосуб'єктності та у разі прояву відповідної власної волі та вибору, наділені потенційною можливістю реалізувати у правовідносинах соціального забезпечення як право на отримання різних видів соціального забезпечення, так і забезпечувати його надання. Зокрема, до кола таких суб'єктів можна віднести фізичну особу, яка самостійно здійснює накопичення в недержавні соціальні страхові фонди. До наведеної групи відносимо й дитячий будинок сімейного типу, адже наведений суб'єкт, з одного боку, є сім'єю, яка надає соціальні послуги – забезпечує сімейні форми виховання та розвитку дітей, які позбавлені батьківського піклування, бере на себе обов'язки щодо здійснення соціального забезпечення таких дітей на належному рівні, несе відповідальність за життя, здоров'я, фізичний і психічний розвиток вихованців. Поряд з тим, дитячий будинок сімейного типу (сім'я) також

отримує відповідні види соціального забезпечення – батькам-вихователям дитячого будинку сімейного типу виплачується грошове забезпечення, за них у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, сплачуються страхові внески, може надаватися житло тощо. За схожим підходом, до наведеної групи змішаних суб'єктів права соціального забезпечення можна віднести осіб, які здійснюють постійний сторонній догляд за особою, яка потребує такого догляду, за дитиною з інвалідністю підгрупи А тощо.

Список використаних джерел:

1. Сташків Б. І. Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник. Чернігів: ПАТ «ПВК» «Десна», 2016. 692 с.

2. Костюк В. Л. Суб'єкти права соціального забезпечення: поняття, особливості та види. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право».* 2015. № 2(12). URL: https://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n2/15kvlotv.pdf

3. Кульчицька О. І. Суб'єкти права соціального забезпечення України : дис. …канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів, 2007. 201 с.

4. Про соціальні послуги : Закон України № 2671-VIII від 17.01.2019 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19

Анатійчук В. В.,
канд. юрид. наук, асистент
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича

ЗНАЧЕННЯ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Значення судової практики у правовому регулюванні трудових відносин проявляється у реалізації низки ключових функцій:

- у тлумаченні та конкретизації норм трудового права. Тлумачення досить широко використовується у судовій практиці. Його допустимість визначається визнанням нетотожності права і закону. Дотримання позитивно-правових розпоряджень не самоціль, а засіб, що дозволяє успішно здійснювати права і свободи. Якщо дотримання букви закону створює для цього перешкоди, суди можуть звертатися до тлумачення. Однак тлумачення допустиме лише за наявності телеологічних прогалин у позитивному праві, коли буквальна послідовність приписам призводить до явно несправедливих рішень.

Такою є збалансована модель тлумачення contra legem, що дозволяє поєднати традиції та спроби інтерпретації юридичних фактів у суді під час динаміки трудового спору та принципів ефективного судового захисту прав і свобод громадян, правової визначеності та законності.

Законодавчі формулювання часто мають загальний характер. Суд, застосовуючи норму щодо конкретної ситуації, наповнює її реальним змістом. Наприклад, тлумачення таких оціночних понять, як «невідповідність працівника займаній посаді, переведення на іншу роботу, зміна істотних умов праці, зміни в організації виробництва і праці, відсутність працівника на роботі, було вироблено саме судовою практикою. Без такого тлумачення правозастосовна діяльність була б ускладнена;

- у заповненні прогалин у трудовому законодавстві. Характерною рисою прогалин у праві є відсутність правового регулювання, тобто того, як із розуміння права можуть бути вирішені окремі суспільні відносини[1, с. 45]

Наявність прогалин у законодавстві вимагає цілком визначених дій як від законодавчого, так і від правозастосовного органу, своєчасність яких впливає на якість та ефективність регулювання суспільних відносин[4, с. 83] та механізм правового регулювання в цілому.

Трудове законодавство не завжди встигає реагувати швидко за змінами. Виникають ситуації, коли суди змушені вирішувати спори за аналогією права чи закону, формуючи у зв’язку з цим нові підходи. Яскравим прикладом є формування практики захисту прав працівників, зайнятих дистанційною,

надомною працею, зайнятих в аутстафінгу та аутсорсингу, до внесення відповідних змін до КЗпП України;

- у забезпеченні однакового характеру правозастосування, що створює передбачуваність та стабільність правового регулювання в цілому. Вказане досягається завдяки принципу правової визначеності, «важливим проявом якого в контексті передбачуваності (прогнозованості) правових норм у практиці Конституційного Суду України є Рішення Великої палати Конституційного Суду України від 20 грудня 2017 року № 2-р/2017 та від 27 лютого 2018 року № 1-р/2018» [2, с. 60].

Правові норми повинні достатньо точно й виразно окреслювати життєві ситуації та давати формулу поведінки учасників правовідносин, що дозволяє забезпечити належну організованість суспільних відносин, чіткість і конкретність прав та обов'язків їх учасників [2, с. 60].

Важливою вимогою принципу правової визначеності є стабільність законодавства, що зумовлює ефективність правового регулювання. Водночас не можна говорити про абсолютну стабільність закону, адже суспільні відносини змінюються, а законодавство має вдосконалюватися відповідно до цих змін [2, с. 61]. Відповідно, є актуальним оновлення законодавства загалом і трудового законодавства зокрема, яке не тільки стабілізує норми права, а й усуває їх дублювання.

Законодавець з метою забезпечення єдності судової практики серед повноважень Верховного Суду визначив можливість: приймати загальнообов'язкові до застосування постанови, в яких містяться висновки щодо порядку застосування окремих положень нормативно-правових актів суб'єктами владних повноважень; приймати постанови, в яких містяться висновки щодо порядку застосування певних норм права, для врахування судами при застосуванні таких норм права; узагальнювати, систематизувати та оприлюднювати практику застосування чинного законодавства щодо окремих категорій справ у вигляді правових позицій; надавати роз'яснення

рекомендаційного характеру з питань застосування чинного законодавства судами при вирішенні справ [5, с. 28].

Н. М. Пархоменко, досліджуючи єдність судової практики як складову правового регулювання зауважила, що «визначення сутності та змісту зазначених правових актів, які видає Верховний Суд, важливе з різних позицій. Але одне із першочергових – це з'ясування їх юридичної сили з метою використання у правозастосовній діяльності судових органів при вирішенні справ по суті, з огляду на зміст ст. 13 Закону України «Про судоустрій та статус суддів», де в межах однієї статті законодавець вживає два терміни: обов'язкові для всіх суб'єктів владних повноважень та враховуються судами. Таким чином, констатувала вчена, відбувається вплив Верховного Суду на правове регулювання суспільних відносин. Безпосередній вплив передбачає обов'язковість рішень Верховного Суду. Опосередкований вплив судової практики знаходить прояв у її обов'язковості до виконання та врахування органами державної влади і суду, що вирішує конкретні справи та застосовує відповідні норми» [5, с. 28].

Судова практика повинна мати стабільний характер, базуватися на чітких принципах і враховувати як конкретні обставини справи, так і ширший контекст та можливі наслідки.

З огляду на вказану обставину «є важливою постанова Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду, в якій зазначено, що судові рішення касаційного суду повинні бути розумно передбачуваними. Адже особа, фізична чи юридична, має можливість прогнозувати, як буде вирішено її спір. Це одне з основних завдань, яке дозволяє зробити вирішення спору прогнозованим» [5].

Судова практика безпосередньо впливає на процеси правотворчості, правозастосування, формування юридичної практики загалом і на правове регулювання трудових відносин зокрема. Отож, можна констатувати, що судова практика здійснює не тільки тлумачення законів, а й допомагає формувати правову доктрину у сфері праці, що слугує ефективним інструментом на закономірні виклики, на які законодавство не встигло вчасно відреагувати.

Список використаних джерел:

1. Легких К. В. Прогалини у праві: позитивний підхід та концепція природного права. *Нове українське право.* Вип.1, 2025. С. 42–46. URL: https://www.newukrainianlaw.in.ua/index.php/journal/article/view/712/651
2. Міловська Н. В. Принцип правової визначеності в контексті оновлення цивільного законодавства. *Нове українське право.* 2022. Вип. 1. С. 57–63. URL: https://newukrainianlaw.in.ua/index.php/journal/article/view/197/178
3. Пархоменко Н. М. Єдність судової практики як складова правового регулювання. *Часопис Київського університету права*. 2020. № 3. С. 26–30. URL: https://chasprava.com.ua/index.php/journal/article/view/396/377
4. Подковенко О. В. Прогалини у законодавстві та способи їх подолання. С. 80–84. URL: https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/995075e7-4f8e-4b26-9d84-4c1d4b10e703/content
5. Постанова Об`єднаної палати Касаційного цивільного суду від 04.11.2024. № 405/4689/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/123410469

Белуга Ю. М.,
PhD з права, асистент кафедри права та правоохоронної діяльності
факультету права та міжнародних відносин
Національного університету «Київський авіаційний інститут»

УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДІТЕЙ, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ВОЄННИХ ДІЙ ТА ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ

В умовах повномасштабної збройної агресії російської федерації проти України особливої актуальності набуває проблема забезпечення належного соціального захисту дітей, які постраждали внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів. Діти є однією з категорій населення, яка потребує підвищеної уваги та додаткових гарантій захисту, оскільки вплив воєнних дій може спричиняти

порушення їхніх майнових та особистих немайнових прав, погіршення фізичного і психічного здоров'я, втрату сімейного оточення, вимушене переміщення, депортацію чи примусове переміщення, а також інші негативні наслідки, що потребують комплексної державної підтримки.

Упродовж останніх років українське законодавство у цій сфері активно розвивається, що свідчить про посилення уваги держави до забезпечення прав дітей, які постраждали внаслідок війни. Водночас нормативно-правове регулювання залишається недостатньо системним та потребує подальшого узгодження окремих правових положень і механізмів їх реалізації. Практичне забезпечення передбачених законодавством гарантій також залежить від ефективності взаємодії органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інших суб'єктів, уповноважених здійснювати соціальний захист дітей.

Особливої уваги потребують питання забезпечення правової визначеності щодо обсягу державних гарантій, доступності соціальних послуг, реабілітаційної та психологічної допомоги, а також створення дієвих механізмів контролю за їх реалізацією. Це зумовлює необхідність не лише подальшого вдосконалення чинних нормативно-правових актів, а й формування послідовної та довгострокової державної політики у сфері соціального захисту дітей, постраждалих внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів.

Проведений аналіз нормативно-правового регулювання та практики соціального захисту дітей, які постраждали внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів, свідчить про наявність розбіжностей між законодавчо визначеними гарантіями та можливістю їх практичної реалізації. Основними проблемами залишаються фрагментарність правового регулювання, недостатня узгодженість окремих законодавчих і підзаконних положень, нерівномірність доступу до соціальних послуг, реабілітаційної та психологічної допомоги, а також недостатня координація між суб'єктами, відповідальними за реалізацію державної політики у цій сфері.

Водночас важливо відзначити позитивну динаміку розвитку українського законодавства. Прийняття нових нормативно-правових актів свідчить про поступове формування спеціального правового механізму захисту дітей, які постраждали внаслідок війни. Зокрема, законодавством удосконалено підходи до визначення та підтвердження відповідного статусу, розширено коло підстав для його надання, передбачено механізми обліку відповідної категорії дітей. Однак наявність нормативного регулювання не завжди супроводжується достатнім практичним наповненням передбачених прав та гарантій. Тому сучасний етап розвитку законодавства доцільно розглядати не лише як необхідність прийняття нових норм, а передусім як потребу забезпечення ефективної реалізації вже встановлених державою гарантій.

Окремої уваги потребує проблема взаємодії між законодавчою та виконавчою владою. Прийняття законодавчих норм саме по собі не гарантує їх ефективної реалізації за відсутності своєчасного нормативного, організаційного та фінансового забезпечення. Показовим у цьому контексті є запровадження права на безкоштовне харчування дітей, які мають статус дитини, яка постраждала внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів. Законодавче закріплення відповідної гарантії не одразу супроводжувалося належним оновленням підзаконного регулювання, що ускладнювало її практичне застосування. Це засвідчує необхідність забезпечення узгодженості законів і підзаконних нормативно-правових актів та своєчасного прийняття механізмів реалізації встановлених державою гарантій взаємодії [1].

Не менш важливим напрямом удосконалення законодавства є забезпечення чіткого розмежування та визначення форм соціального захисту постраждалих дітей. Державна підтримка не повинна обмежуватися лише встановленням відповідного статусу. Вона має охоплювати грошові виплати, соціальні послуги, медичну та психологічну допомогу, реабілітацію, освітні гарантії, пільги та інші заходи, необхідні для відновлення порушених прав дитини. При цьому такі гарантії мають бути закріплені на рівні держави та не залежати виключно від фінансових можливостей окремої територіальної

громади. Надмірна залежність обсягу підтримки від місцевих програм може призводити до нерівності дітей у доступі до соціальних гарантій залежно від місця їх проживання.

Суттєвого вдосконалення потребує і механізм фінансового забезпечення соціального захисту. Для реалізації довгострокових програм підтримки необхідним є визначення стабільних джерел фінансування, насамперед за рахунок коштів державного бюджету, із можливістю залучення коштів місцевих бюджетів, міжнародної технічної допомоги та інших не заборонених законодавством джерел. Саме гарантоване фінансування має стати одним із ключових елементів реального, а не декларативного характеру соціальних прав постраждалих дітей.

Суттєвою залишається і комунікаційна проблема. Батьки та законні представники не завжди володіють інформацією про порядок отримання статусу дитини, яка постраждала внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів, передбачені законодавством гарантії та органи, до яких необхідно звертатися. У зв’язку з цим доцільним є посилення інформаційно-роз’яснювальної роботи на державному та місцевому рівнях, зокрема через офіційні вебресурси органів влади, заклади освіти, охорони здоров’я, соціальні служби та центри надання адміністративних послуг. Інформація має бути доступною, зрозумілою та актуальною, а працівники відповідних установ повинні володіти необхідними знаннями щодо механізмів реалізації прав постраждалих дітей.

Окремим напрямом має стати забезпечення диференційованого підходу до соціального захисту з урахуванням характеру та наслідків впливу війни на конкретну дитину. Потреби дитини, яка втратила одного чи обох батьків, дитини з інвалідністю внаслідок воєнних дій, дитини, яка зазнала психологічної травми, була депортована або примусово переміщена, можуть суттєво відрізнятися. Тому законодавство має передбачати не лише загальні гарантії, а й можливість формування індивідуального плану соціального супроводу та реабілітації залежно від конкретних обставин. Такий підхід відповідатиме принципу

найкращих інтересів дитини та дозволить перейти від формального встановлення статусу до реального визначення потреб конкретної дитини [2].

Особливого законодавчого та організаційного забезпечення потребують діти, які були депортовані або примусово переміщені. Після їх повернення необхідно забезпечити не лише відновлення документів і правового статусу, а й комплексний соціальний супровід, психологічну реабілітацію, відновлення освітнього процесу, медичну допомогу та возз'єднання із сім'єю. У випадках, коли повернута дитина позбавлена батьківського піклування, пріоритет має надаватися сімейним формам виховання. У зв'язку з цим доцільним є розвиток мережі прийомних сімей та сімей патронатних вихователів, а також спеціальна підготовка осіб, які готові забезпечити належні умови для дітей, що пережили депортацію, розлуку з родиною та інші травматичні обставини.

Важливим напрямом державної політики має стати також удосконалення системи психологічної та медичної реабілітації. В умовах тривалого збройного конфлікту допомога дитині не може обмежуватися одноразовою консультацією чи короткостроковою реабілітаційною програмою. Необхідним є створення системи довготривалого супроводу, що передбачає раннє виявлення психологічних і фізичних наслідків війни, індивідуальну оцінку потреб дитини, залучення психологів, лікарів, соціальних працівників і педагогів та можливість отримання допомоги за місцем проживання. Особливу увагу слід приділити забезпеченню доступності таких послуг у територіальних громадах, а не лише у великих містах.

Перспективним є створення та реалізація комплексних державних і регіональних програм соціально-психологічної реабілітації дітей, постраждалих внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів. Такі програми мають визначати конкретні завдання, відповідальних суб'єктів, джерела фінансування, строки реалізації та критерії оцінювання ефективності. Їх зміст має охоплювати медичну і психологічну допомогу, освітню підтримку, соціальну адаптацію, відновлення сімейних зв'язків та соціальну інтеграцію. Це дозволить забезпечити послідовність допомоги та уникнути ситуації, коли підтримка залежить

переважно від окремих місцевих ініціатив або діяльності благодійних організацій.

Важливим залишається і питання документування та систематизації інформації про порушення прав дітей на тимчасово окупованих територіях та внаслідок їх незаконного переміщення за межі України. Збір, верифікація та належне збереження таких відомостей мають здійснюватися із дотриманням вимог щодо захисту персональних даних та міжнародних стандартів документування порушень прав людини. Відповідна інформація необхідна не лише для формування державної політики щодо постраждалих дітей, а й для встановлення обставин порушень, розшуку та повернення дітей, відновлення їхніх прав і притягнення винних осіб до відповідальності.

Таким чином, удосконалення законодавчого забезпечення соціального захисту дітей, які постраждали внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів, має здійснюватися комплексно та послідовно. Пріоритетними напрямами є подальше узгодження нормативно-правової бази, посилення державних соціальних гарантій, визначення стабільних джерел фінансування, забезпечення доступності соціальних, медичних і психологічних послуг, удосконалення інформаційного супроводу, розвиток сімейних форм виховання, належна підтримка депортованих і примусово переміщених дітей та посилення міжвідомчої взаємодії. Важливо, щоб правове регулювання було орієнтоване не лише на формальне встановлення статусу дитини, а й на реальне відновлення її порушених прав, забезпечення належного рівня соціальної підтримки та створення умов для повноцінного розвитку відповідно до принципу найкращих інтересів дитини.

Список використаних джерел:

1. Аналіз забезпечення прав та інтересів дітей, які постраждали внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів. 2020. URL: https://rm.coe.int/children-affected-by-the-conflict-ukr/1680a0a107

2. Конвенція про права дитини від 20 листопада 1989 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021

Бук М. О.,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ВЗАЄМОДІЇ ФАХІВЦІВ ІЗ СУПРОВОДУ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ ТА ДЕМОБІЛІЗОВАНИХ ОСІБ ІЗ НАДАВАЧАМИ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Взаємодію фахівців із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб із надавачами соціальних послуг доцільно розглядати в контексті Стратегії ветеранської політики на період до 2030 року [1] (далі – Стратегія ветеранської політики) та Стратегії формування системи повернення з військової служби до цивільного життя на період до 2033 року [2] (далі – Стратегія системи повернення).

Стратегія ветеранської політики закріплює три стратегічні цілі: 1) відновлення людського капіталу та добробуту ветеранів і ветеранок, членів їхніх сімей; 2) повага та вшанування пам'яті; 3) визначення участі ветеранів і ветеранок у забезпеченні національної безпеки та обороноздатності. Для теми цієї наукової доповіді безпосереднє значення має перша стратегічна ціль. У її межах передбачено координацію ветеранської політики, діяльності надавачів послуг та забезпечення доступності послуг для цільової аудиторії. Досягненню цієї стратегічної цілі сприяє реалізація Стратегії системи повернення, адже одним із передбачених нею заходів є забезпечення діяльності фахівців із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб (далі – фахівці із супроводу), які допомагають особі реалізувати передбачені законодавством права й гарантії та отримати необхідну підтримку під час повернення до цивільного життя.

Під час повернення із військової служби особа може одночасно потребувати підтримки у сферах зайнятості, соціального захисту, освіти, охорони здоров'я, забезпечення житлом, сімейних відносин і повсякденного

життя. Одним із напрямів такої підтримки є надання соціальних послуг відповідно до індивідуальних потреб особи чи сім'ї. Сприяння їх отриманню потребує взаємодії фахівців із супроводу із надавачами соціальних послуг та чіткого розмежування їхньої компетенції.

Насамперед потрібно визначити правові засади такої взаємодії, які охоплюють загальне та спеціальне нормативне регулювання. Загальні засади визначає Закон України «Про соціальні послуги» від 17 січня 2019 р. №2 671-VIII [3], який регулює діяльність суб'єктів системи надання соціальних послуг, оцінювання потреб, прийняття рішень, ведення випадку та забезпечення якості соціальних послуг. Діяльність фахівців із супроводу регулюється, зокрема, Порядком, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 2 серпня 2024 року № 881 [4].

Спеціальним нормативно-правовим актом, що регулює таку взаємодію, є Порядок взаємодії суб'єктів супроводу ветеранів війни, членів їх сімей та інших категорій осіб під час здійснення заходів з підтримки в частині надання соціальних послуг, затверджений спільним наказом Мінветеранів і Мінсоцполітики від 20 жовтня 2025 року № 847/527-Н [5]. Порядок визначає взаємодію фахівців із супроводу з працівниками надавачів соціальних послуг державної та комунальної форм власності, закріплює взаємні обов'язки щодо інформування, допомоги в оформленні документів, організаційного забезпечення отримання соціальних послуг та обміну інформацією.

Результативність взаємодії залежить від чіткого розмежування компетенції фахівців із супроводу та працівників надавачів соціальних послуг. Фахівець із супроводу допомагає особі зорієнтуватися в системі підтримки, з'ясувати можливості реалізації прав, підготувати документи та звернутися до компетентного суб'єкта. У частині соціальних послуг його діяльність охоплює виявлення осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах або мають ризик потрапляння в них, інформування відповідних суб'єктів та сприяння отриманню соціальних послуг. Натомість оцінювання потреб у соціальних послугах, прийняття рішення про їх надання, складання індивідуального плану й

безпосереднє здійснення заходів, що становлять зміст соціальної послуги, здійснюються відповідно до Закону України «Про соціальні послуги» [3], постанови Кабінету Міністрів України від 14 січня 2026 р. № 64 [6] та державних стандартів відповідних соціальних послуг, у межах компетенції уповноважених органів та надавачів соціальних послуг.

Тому виявлення потреби фахівцем із супроводу не слід ототожнювати з формалізованим оцінюванням потреб у соціальних послугах. Відомості, отримані під час супроводу, можуть бути важливими для подальшого оцінювання, проте самі собою не замінюють його. Так само скерування фахівцем із супроводу особи до надавача соціальних послуг не є рішенням про надання соціальної послуги. А планування заходів ветеранської підтримки не замінює індивідуального плану надання соціальних послуг.

Розмежування компетенції має практичне значення. Воно дає змогу визначити, хто відповідає за конкретне рішення, уникнути дублювання процедур і забезпечити ефективну допомогу ветеранам та членам їхніх сімей. Водночас варто наголосити, що чіткі межі компетенції не повинні створювати розривів у підтримці. Фахівець із супроводу має залишатися учасником взаємодії в тих питаннях, які належать до його функцій і потребують подальшого сприяння.

Важливою засадою взаємодії є її двосторонність. Потребу в соціальних послугах може виявити фахівець із супроводу. У такому разі він інформує відповідних суб’єктів і допомагає особі звернутися за такими послугами. Проте можливий і зворотний напрям: працівник надавача соціальних послуг під час роботи з особою виявляє потребу в інших заходах підтримки. Наприклад, поряд із соціальною послугою людині необхідне сприяння реалізації права на професійне навчання, отриманню передбачених гарантій або вирішенню питання, яке належить до іншої сфери. У такому випадку Порядок [5] передбачає інформування фахівців із супроводу про актуальні потреби отримувачів соціальних послуг та їх залучення за потреби.

Отже, взаємодію доцільно розглядати як узгодження діяльності навколо потреб особи. Кожен учасник виконує власні функції, водночас забезпечуючи

зв’язок з іншими необхідними видами підтримки. Це особливо важливо, коли потреби стосуються декількох сфер і не можуть бути задоволені діями одного суб’єкта.

Організаційною засадою взаємодії є забезпечення безперервності підтримки – від виявлення потреби особи до фактичного отримання нею необхідної соціальної послуги. Між виявленням потреби й фактичним отриманням соціальної послуги є декілька процедурних етапів: інформування, звернення, оцінювання потреб, прийняття рішення та організація надання послуги. На кожному з них може виникнути перешкода. Ветеран може не розуміти процедури звернення, не мати необхідних документів, не отримати інформації про результат розгляду заяви або зіткнутися з відсутністю потрібної соціальної послуги. Тому організаційний механізм має забезпечувати можливість відстежувати результати скерування особи. Доцільно визначити мінімальний зміст повідомлення, порядок підтвердження його отримання, відповідальну контактну особу та спосіб повідомлення про подальші дії. Зворотне інформування має давати відповідь на конкретні питання: чи прийнято звернення, чи проведено необхідне оцінювання, яке рішення ухвалено, чи розпочато надання соціальної послуги та чи залишається потреба в додатковому сприянні. Якщо необхідної соціальної послуги немає, взаємодія повинна передбачати пошук іншого надавача соціальних послуг або повідомлення уповноваженого органу про незадоволену потребу у соціальній послузі. Це дає змогу поєднати вирішення індивідуальної ситуації з плануванням розвитку соціальних послуг у громаді.

Таким чином, результат взаємодії доцільно оцінювати за тим, чи отримала особа необхідну соціальну послугу, наскільки своєчасно це відбулося та які бар’єри залишилися.

Необхідною умовою взаємодії є належний обмін інформацією між її учасниками. Нормативно-правове регулювання передбачає використання автоматизованої інформаційної системи для організації роботи фахівців із супроводу. Водночас організація надання соціальних послуг і ведення випадку

здійснюються з використанням Єдиної інформаційної системи соціальної сфери (ЄІССС).

Отже, цифровізація взаємодії потребує узгодження різних інформаційних процесів. Необхідно визначити, які саме відомості передаються, з якою метою, на якій правовій підставі та хто має право їх отримувати. Доступ до інформаційної системи є інструментом виконання професійних обов'язків. Обсяг такого доступу має відповідати компетенції користувача й конкретній меті обробки даних. Доцільно забезпечити можливість отримувати відомості про стан скерування та необхідність подальших дій без надмірного розкриття інформації про особу або сім'ю. Водночас інформаційна взаємодія повинна зменшувати повторне збирання документів і повторне повідомлення людиною тих самих обставин.

Аналіз взаємодії фахівців із супроводу та надавачів соціальних послуг дає змогу визначити основні напрями вдосконалення її правового регулювання та організаційного забезпечення. Перший напрям – узгодження спеціального Порядку взаємодії з чинними правилами організації надання соціальних послуг і ведення випадку. Йдеться про оновлення посилання на постанову № 587, а також про уточнення місця фахівця із супроводу у взаємодії із соціальним менеджером, уповноваженим органом та фахівцями надавача соціальних послуг.

Другий напрям – нормативне врегулювання взаємодії з надавачами недержавного сектору. Порядок [5] охоплює державних і комунальних надавачів соціальних послуг, хоча необхідні послуги можуть надаватися й іншими суб'єктами. Доцільно забезпечити єдині зрозумілі правила скерування та обміну інформацією з урахуванням їхнього правового статусу.

Третій напрям – конкретизація процедур скерування й зворотного інформування. Необхідно визначити дії учасників у разі відсутності соціальної послуги, неможливості її надання, зміни потреб особи або потреби в повторному залученні іншого надавача соціальних послуг.

Четвертий напрям – узгодження інформаційного забезпечення. Воно має забезпечувати захист персональних даних та надання доступу до інформації в межах повноважень кожного учасника взаємодії.

Отже, взаємодія фахівців із супроводу та надавачів соціальних послуг є важливим механізмом забезпечення доступу ветеранів війни, демобілізованих осіб та членів їхніх сімей до необхідної підтримки під час повернення до цивільного життя. Правовими засадами такої взаємодії є чітке розмежування компетенції її учасників, дотримання прав особи, врахування її індивідуальних потреб та захист персональних даних. Організаційними – взаємне інформування, узгодження дій та забезпечення безперервності підтримки від виявлення потреби до отримання необхідної соціальної послуги.

Список використаних джерел:

1. Про схвалення Стратегії ветеранської політики на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2024–2027 роках : розпорядження Кабінету Міністрів України від 29.11.2024 № 1209-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1209-2024-р (дата звернення: 01.10.2026).

2. Про схвалення Стратегії формування системи повернення з військової служби до цивільного життя на період до 2033 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2025–2027 роках : розпорядження Кабінету Міністрів України від 31.12.2024 № 1350-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1350-2024-р (дата звернення: 01.10.2026).

3. Про соціальні послуги : Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19 (дата звернення: 09.10.2026).

4. Деякі питання забезпечення діяльності фахівців із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб : постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.2024 № 881. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/881-2024-п (дата звернення: 01.10.2026).

5. Про затвердження Порядку взаємодії суб’єктів супроводу ветеранів війни, членів їх сімей та інших категорій осіб під час здійснення заходів з

підтримки в частині надання соціальних послуг : наказ Міністерства у справах ветеранів України та Міністерства соціальної політики, сім'ї та єдності України від 20.10.2025 № 847/527-Н. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1789-25 (дата звернення: 01.10.2026).

6. Деякі питання організації надання соціальних послуг : постанова Кабінету Міністрів України від 14.01.2026 № 64. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64-2026-п (дата звернення: 01.10.2026).

Бурка А. В.,
докторка філософії, доцентка,
доцентка кафедри приватного права
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

ДИТЯЧА ПРАЦЯ – ПРОБЛЕМА МИНУЛОГО ЧИ ВИКЛИК СЬОГОДЕННЯ?

Здавалося б, що у 2026 році проблема дитячої праці має відійти у минуле, однак є вагомі ознаки того, що вона і надалі залишається серйозним викликом для сучасного суспільства. За даними Міжнародної організації праці (далі МОП) та ЮНІСЕФ (станом на 2024 рік, так як оновлена інформація станом на 2026 рік відсутня) 138 мільйонів дітей у світі досі потерпають від дитячої праці, причому майже 54 мільйони зазнають впливу небезпечної роботи [1].

Факти щодо дитячої праці показують наступне: найбільша її частка (61%) припадає на сільське господарство, близько 27% зайняті у сфері послуг, 13% працюють у промисловості, при цьому хлопчики, як правило, частіше залучені до дитячої праці, ніж дівчатка. У розрізі країн найбільш тривожна тенденція спостерігається в країнах Африки на південь від Сахари та деяких частинах Азії [2]. При аналізі статистичних даних також необхідно враховувати той факт, що значна частина дитячої праці приховується як і дитячий виробничий травматизм, хвороби, набуті через роботу, та смертність.

Міжнародно-правову базу у сфері заборони дитячої праці становлять: Декларація МОП про основоположні принципи та права у сфері праці (1998 р.); Конвенції МОП № 138 про мінімальний вік для працевлаштування та № 182 про найгірші форми дитячої праці; Конвенція ООН про права дитини (1989 р.). Проте, незважаючи на міжнародні зобов'язання, взяті майже всіма державами-членами Організації Об'єднаних Націй, 41 країна досі не має важливих правових гарантій від виконання дітьми роботи, яка може бути шкідливою або перешкоджати їхній освіті.

Якщо говорити про межі Європейського Союзу (далі ЄС), то останній взяв на себе тверде зобов'язання щодо викорінення дитячої праці, що закріплене у статті 32 Хартії основних прав ЄС, яка забороняє працевлаштування дітей та зазначає, що мінімальний вік для працевлаштування не може бути нижчим за мінімальний вік закінчення школи.

До інших правових інструментів, які забороняють дитячу працю в ЄС, належать: Директива Ради 94/33/ЄС; план дій ЄС з прав людини та демократії (2020-2027 рр.) закликає до посилення систем захисту дітей та політики нульової толерантності; Регламент (ЄС) 2024/3015 про заборону продукції, виготовленої з використанням примусової праці, на ринку Союзу; Рекомендація Європейської Комісії від 2024 року щодо розробки та зміцнення інтегрованих систем захисту дітей в найкращих інтересах дитини як зобов'язання в рамках стратегії ЄС щодо прав дитини.

Окремо варто виділити і резолюції Європейського парламенту, а саме: резолюцію від лютого 2020 року щодо дитячої праці на шахтах Мадагаскару; резолюцію від березня 2021 року щодо прав дітей з огляду на стратегію ЄС щодо прав дитини; резолюцію від 2021року про сталий та відповідальний підхід до корпоративної поведінки; резолюцію від 2022 року щодо нових правил ЄС щодо продукції, виготовленої з використанням примусової праці. Загалом Європейська комісія запровадила політику «нульової толерантності» щодо дитячої праці.

Варто зазначити, що протягом останніх двох десятиліть регіон Європи та Центральної Азії досяг значного прогресу у скороченні дитячої праці. Однак структурні проблеми, зокрема неформальна економіка, обмежений доступ до соціального захисту, постійна нерівність та зростаючий вплив кліматичної, економічної криз, продовжують впливати на мільйони дітей та підлітків.

У травні 2022 року відбулася 5-та Глобальна конференція з питань дитячої праці, за результатами якої було сформовано заклик до дії у шести сферах для прискорення зусиль та моніторингу прогресу у досягненні Цілі сталого розвитку 8.7 до 2025 року, однак очікуваного прогресу не вдалося досягти.

У лютому 2026 року на 6-й Глобальній конференції з питань ліквідації дитячої праці в Марокко, яка відбулася в контексті невдачі у досягненні Цілі сталого розвитку (ЦСР) 8.7 щодо припинення дитячої праці до 2025 року, вже було прийнято Марракешську глобальну програму дій. Остання являє собою глобальну рамкову програму дій як стратегічну дорожню карту для прискорення прогресу у справі ліквідації дитячої праці в усіх її формах та закликає до масштабнішого впровадження для прискорення прогресу. Програма підкріплює глобальні зобов'язання та зміцнює політику, інституції та скоординовані дії щодо ліквідації дитячої праці до 2030 року.

Вона закликає до посилення виконання законодавства, включаючи загальний мінімальний вік для прийняття на роботу та заборону найгірших форм дитячої праці; підкреслює необхідність розширення систем соціального захисту, надання пріоритету узгодженню національних правових баз з міжнародними трудовими стандартами; забезпечення доступу до безкоштовної та якісної освіти, сприяння гідній праці для дорослих та молоді, а також усунення вразливостей у сільській місцевості та сільському господарстві, де відбувається більшість випадків дитячої праці. У документі підкреслюється важливість соціального діалогу, надійних систем даних та стійких політичних зобов'язань [3].

За даними дослідження Бюро міжнародних трудових справ Міністерства праці США у 2024 році Україна досягла мінімального прогресу у зусиллях щодо

викорінення найгірших форм дитячої праці. Незважаючи на триваючу російсько-українську війну, уряд України продовжував докладати зусиль для боротьби з дитячою працею та експлуатацією. Державна служба праці підписала Меморандум про співпрацю з Державною службою у справах дітей для консолідації та координації заходів щодо покращення запобігання та виявлення порушень трудового законодавства, зокрема тих, що стосуються дітей. Уряд також створив Центр захисту прав дитини, який надає допомогу дітям, які є свідками або жертвами злочинів, а Національна поліція та Генеральна прокуратура провели навчання для слідчих щодо передового досвіду у сфері ювенальної юстиції [4].

Державна служба України з питань праці також звертає увагу на те, що внаслідок повномасштабної війни з'явилися нові категорії вразливих дітей, і кожна підгрупа стикається зі специфічними бар'єрами, які посилюють їхню вразливість до бідності [5], а отже і сприяють розвитку дитячої праці.

Загалом дитяча праця – це складне питання з численними взаємопов'язаними першопричинами, які різняться залежно від країни та сектора економіки. Факти про дитячу працю підтверджують, що, хоча правова база існує, прогалини у її впровадженні залишаються. Так, у більшості країн, згідно з міжнародним правом та національним законодавством, дитяча праця визнається незаконною, але правозастосування є слабким. Хоча дитяча праця скорочується в багатьох частинах світу, але в багатьох регіонах прогрес зупинився або перебуває під загрозою зміни на краще за відсутності рішучих політичних заходів.

Під час воєнних дій, збройних конфліктів, стихійних лих, коли засоби до існування порушуються, а сім'ї стають більш вразливими до економічних труднощів, рівень дитячої праці починає стрімко зростати.

Інвестування в якісну доступну освіту; забезпечення кращої заробітної плати та умов праці для батьків, розвиток програм соціального захисту – це одні з ключових способів запобігання дитячій праці.

Список використаних джерел:

1. Child Labour Global Estimates 2024. *UNICEF* : веб-сайт. URL: https://data.unicef.org/resources/child-labour-global-estimates-2024/ (дата звернення: 20.09.2026).
2. Global Child Labour Statistics 2026: Facts, Causes, Countries & Solutions. *Child Protection Global Network (CPGN)* : веб-сайт. URL: https://cpgn.org/child-labour-statistics/ (дата звернення: 20.09.2026).
3. Marrakech Global Framework for Action against Child Labour. *International Labour Organization* : веб-сайт. URL: https://www.ilo.org/publications/marrakech-global-framework-action-against-child-labour (дата звернення: 27.09.2026).
4. Child Labor and Forced Labor Reports. *The Department of Labor National Contact Center (DOL-NCC)* : веб-сайт. URL: https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/ukraine (дата звернення: 28.09.2026).
5. Дитяча праця: глобальний виклик і гостра соціальна проблеми для України під час війни. *Державна служба України з питань праці* : веб-сайт. URL: https://smu.dsp.gov.ua/dytiacha-pratsia-hlobalnyi-vyklyk-i-hostra-sotsialna-problemy-dlia-ukrainy-pid-chas-viiny/ (дата звернення: 27.09.2026).

Бурнягіна Ю. М.,
кандидатка юридичних наук, доцентка,
асистентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ОБМІН ІНФОРМАЦІЄЮ ТА КОНСУЛЬТАЦІЇ ЯК ОКРЕМА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВА ФОРМА ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ

В останні десятиліття дослідження соціального діалогу як одного з важливих напрямів реалізації соціальної та державної політики набуло особливої

актуальності. В умовах розвитку соціально-економічних відносин та спрямування державної політики на стабілізацію соціальної сфери суспільного розвитку соціальний діалог виступає важливим регулятором соціально-трудових відносин між працівниками, роботодавцями та державою. Враховуючи виклики, пов'язані з реформуванням трудового законодавства, воєнним станом, зростанням дистанційної та змішаної форм праці, з'являється необхідність перегляду й осучаснення законодавчого регулювання відносин соціального діалогу.

В основі соціального діалогу як процесу визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень його сторонами лежить широкий спектр питань, з яких вони (сторони) обмінюються даними, інформуючи одна одну. Вичерпна та достовірна інформація, отримана під час і для співпраці (суперечок чи прийняття рішень) є одним із найефективніших чинників реалізації інших форм і процедури соціального діалогу загалом. Відтак якісне регулювання предмету, змісту, обсягу, процедури інформування суб'єктів правовідносин соціального діалогу на всіх його рівнях потребує наукового аналізу законодавчих норм на відповідність їх міжнародним стандартам та з метою пошуку шляхів удосконалення [1, с. 120].

Приступаючи до висвітлення питання, передусім нагадаємо, що форми здійснення соціального діалогу – це конкретні види взаємодії його сторін, що здійснюються у порядку, передбаченому законодавством про працю, колективними угодами та договорами.

У Законі «Про соціальний діалог в Україні» обмін інформацією визначено однією із форм соціального діалогу. Загальна дефініція інформації міститься у Законі України «Про інформацію». Зокрема, такою є будь-які відомості та/або дані, які можуть бути збережені на матеріальних носіях або відображені в електронному вигляді. Аналіз суб'єктів інформаційних відносин, визначених ст. 4 Закону України «Про інформацію» дозволяє зробити висновок, що загальні засади реалізації права на інформацію поширюються і на правовідносини соціального діалогу [2]. У своєму дослідженні Г. І. Чанишева пропонує

законодавчу мету інформування сторін соціального діалогу визначити як здійснення взаємного контролю за виконанням узятих зобов'язань, реалізацією спільних проєктів і програм тощо [3, с. 99].

Продовжуючи висвітлення питання, зауважимо, що у конвенціях і рекомендаціях МОП містяться основні положення про такі форми соціального діалогу, як обмін інформацією, консультації та колективні переговори. МОП визначено, що соціальний діалог охоплює всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками органів влади, роботодавцями та працівниками або між представниками роботодавців і працівників із питань стосовно економічної та соціальної політики, які становлять обопільний інтерес [4].

Відповідно до ст. 2 Директиви 2002/14/ЄС «Про встановлення загальних правил інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства» інформування означає передачу роботодавцем представникам працівників даних з метою надання їм можливості ознайомитися з предметом питання та вивчити його, а консультування – це обмін думками та встановлення діалогу між представниками працівників та роботодавцем. Згідно з ч. 3 ст. 4 зазначеної Директиви інформація надається в такий час, в такій формі та з таким змістом, щоб надати можливість, особливо, представникам працівників вивчити її належним чином та, якщо необхідно, підготуватись до консультації [5].

Рекомендацією МОП № 129 про зв'язки між адміністрацією і працівниками на підприємстві 1967 року встановлено важливе правило про те, що ефективна політика зв'язків між адміністрацією і працівниками та їхніми представниками має забезпечувати таке становище, щоб до прийняття адміністрацією рішення з важливих питань про це надавалась інформація і між зацікавленими сторонами відбувалися консультації, оскільки передача такої інформації не завдає шкоди жодній із сторін [6].

Згідно з Директивою Ради 2011/16/ЄС від 15 лютого 2011 року про адміністративну співпрацю у сфері оподаткування та про скасування Директиви 77/799/ЄЕС «обмін інформацією за запитом» означає обмін інформацією за

запитом, поданим державою-членом, що запитує, запитаній державі-члену в конкретній справі [7].

Не можна не згадати й того, що правовідносини у сфері соціального діалогу вибудовуються на кореспондуючих правах та обов'язках його суб'єктів: праву запиту однієї сторони відповідає обов'язок іншої надати відповідну інформацію. Цей механізм закріплено в ст. 251 КЗпП України та ст. 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Зокрема, роботодавець зобов'язаний у тижневий строк надати профспілкам (чи їх об'єднанням) законно затребувані відомості про умови та оплату праці, соціально-економічний стан підприємства, а також про стан виконання колективних договорів і угод. Приклад інформування міститься також у ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди», де йдеться про обов'язок сторін колективної угоди інформувати працівників та роботодавців, для яких є обов'язковими положення цієї угоди, про її укладення, внесення до неї змін, а також розміщувати текст колективної угоди та інформацію про хід її реалізації на офіційних веб-сайтах суб'єктів сторін.

У Рекомендації МОП № 129 детально окреслено зміст та обсяг інформації, що підлягає наданню працівникам з боку роботодавців. До такого переліку віднесено: 1) загальні умови зайнятості, серед яких умови найму, переведення та звільнення; 2) опис обов'язків, котрі підлягають виконанню на різних роботах, і місце конкретної роботи у структурі підприємства; 3) можливості професійного навчання та перспективи просування по роботі на підприємстві; 4) загальні умови праці; 5) правила техніки безпеки і гігієни праці та інструкції щодо запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням; 6) процедури, встановлені для розгляду скарг, а також правила та практика, які регулюють застосування їх, і умови, що дають право до них вдаватися; 7) соціально-побутове обслуговування персоналу (медичне обслуговування, охорона здоров'я, їдальні, житлові умови, умови відпочинку, умови для збереження заощаджень та банківське обслуговування тощо); 8) системи соціального забезпечення або соціальної допомоги, які є на підприємстві; 9) положення

національних систем соціального забезпечення, котрі поширюються на працівників, що працюють на підприємстві; 10) загальне становище підприємства та перспективи або плани його подальшого розвитку; 11) роз'яснення рішень, які можуть прямо чи непрямо вплинути на становище працівників на підприємстві; 12) методи консультацій, дискусій і співробітництва між адміністрацією та її представниками, з одного боку, і працівниками та їхніми представниками, з іншого [6].

Отже, враховуючи вищезазначене, приходимо до висновку, що під час окреслення змісту й обсягу інформації, яку роботодавці зобов'язані надавати працівникам або їхнім представникам, у національному законодавстві доцільно імплементувати норми Рекомендації МОП № 129 та Директиви 2002/14/ЄС.

Законодавство дозволяє сторонам соціального діалогу самостійно визначати порядок обміну інформацією, і найзручніше робити це безпосередньо в текстах колективних договорів та угод. Втім, дослідження чинних документів показує, що сторони обмежуються лише декларативним описом взаємних прав і обов'язків, зазвичай оминаючи деталізацію самої процедури.

Згідно зі ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», консультації визначено самостійною організаційно-правовою формою реалізації соціального діалогу. Вони ініціюються за пропозицією однієї зі сторін з метою узгодження та зближення їхніх позицій під час ухвалення рішень, що належать до компетенції суб'єктів.

У Директиві 2002/14/ЄС інформування розглядається як невід'ємна складова консультацій і передбачає чітку послідовність етапів: надання даних, їх вивчення та перевірку, проведення належного аналізу, підготовку до консультування, формулювання позиції працівників, проведення зустрічі, надання роботодавцем аргументованого відгуку, а також обговорення задля досягнення консенсусу [5]. Впровадження цієї стадійності в національне законодавство дозволить суттєво підвищити ефективність соціального діалогу.

Ефективність соціального діалогу безпосередньо залежить від системної та належно організованої взаємодії його суб'єктів у межах регламентованих

організаційно-правових форм, у яких консультаційні процедури, згідно із міжнародними стандартами МОП, посідають чільне місце. При цьому предметна сфера таких консультацій не підлягає нормативному обмеженню, що узгоджується із положеннями Рекомендації МОП № 94 від 1952 року. Зазначений акт акцентує на важливості впровадження механізмів консультування та партнерства щодо всього спектру питань, які становлять взаємний інтерес для роботодавців і працівників, за винятком тих, які традиційно підпадають під сферу колективно-договірного регулювання [8]. Як слушно зазначає В. Я. Бурак, проведення спільних консультацій на відповідному рівні між соціальними партнерами з метою з'ясування своїх позицій, виявлення суперечностей та пошуку компромісних рішень є дійовою формою соціального діалогу [9, с. 341–342].

Рекомендацією МОП № 113 про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі 1960 року передбачається вжиття заходів, котрі відповідають національним умовам, для сприяння у галузевому та в національному масштабі ефективним консультаціям і співробітництву між державними органами влади та організаціями роботодавців і працівників, а також між цими організаціями. Загальною метою таких консультацій має бути сприяння взаєморозумінню та добрим відносинам між державними органами влади й організаціями роботодавців і працівників, а також між цими організаціями, з метою розвитку економіки в цілому або її окремих галузей, поліпшення умов праці та підвищення життєвого рівня [10]. Здійснений аналіз положень Рекомендації свідчить про широку предметну сферу консультацій у межах соціального діалогу, яка охоплює як загальні питання взаємного інтересу сторін, так і спеціальні аспекти нормотворчої діяльності та забезпечення сталого соціально-економічного розвитку.

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що інформування та консультування є базовими, взаємопов'язаними формами соціального діалогу, які передують прийняттю управлінських та нормативних рішень і базуються на

принципі кореспондуючих прав та обов'язків сторін. Доведено необхідність імплементації міжнародних стандартів щодо змісту й обсягу інформації. На підставі аналізу Рекомендації МОП № 129 та Директиви 2002/14/ЄС з'ясовано, що вітчизняне законодавство потребує деталізації переліку даних, які роботодавці зобов'язані надавати представникам працівників (зокрема щодо умов праці, перспектив розвитку підприємства, заходів безпеки, охорони здоров'я та роз'яснення рішень, які впливають на становище персоналу). Аргументовано недоцільність обмеження предмета інформаційного обміну лише декларативними нормами у колективних договорах.

Обґрунтовано законодавче закріплення стадійності процесу консультацій. На основі європейського досвіду доведено, що консультування є послідовним процесом, який включає надання даних, їх аналіз, вивчення, формулювання позиції, безпосередній обмін думками та надання роботодавцем аргументованого відгуку. Закріплення цієї процедурної стадійності в національному законодавстві забезпечить реальне досягнення консенсусу.

Список використаних джерел:

1. Досін Б. В. Інформування сторін як форма здійснення соціального діалогу. *Вісник Львівського університету.* Серія юридична. 2022. Вип. 75. С. 120–128.

2. Про інформацію : Закон України від 2 жовтня 1992 року № 2657. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12

3. Чанишева Г. І., Чанишев Р. І. Обмін інформацією як форма здійснення соціального діалогу у сфері праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* Серія Юридичні науки. 2016. Вип. 1. Том 2. С. 98–101.

4. На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні: Зелена Книга / Загальна редакція Кристіни Міхес. Проект МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні». За фінансування Уряду Данії. Женева: Міжнародне бюро праці, 2020. 35 с.

5. Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees

in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation / European Union. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj/eng

6. Щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємствіроку : Рекомендація № 129. . 1967 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_074

7. Council Directive 2011/16/EU of 15 February 2011 on administrative cooperation in the field of taxation and repealing Directive 77/799/EEC / European Union. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2011/16/oj/eng

8. Щодо консультацій та співробітництво між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства. 1952 року. Рекомендація МОП № 94. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_235

9. Бурак В. Я. Захист профспілками трудових прав працівників. *Науковий вісник Львівської комерційної академії.* Серія: Юридична. 2015. Вип. 2. С. 399–406.

10. Про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі 1960 року : Рекомендація МОП № 113. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_243

Вєтухова І. А.,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

УЧАСТЬ РОБОТОДАВЦЯ У РЕГУЛЮВАННІ ВІЛЬНОГО ЧАСУ ПРАЦІВНИКІВ: ПРАВОВІ ПИТАННЯ

1. Вільний час є цінністю для особистості, оскільки це час її життя, її розвитку. Людина не може постійно працювати, їй необхідно мати час, котрий

вона може використовувати для особистих цілей. Предметом даних тез є аналіз та вивчення категорії «вільний час» та ролі роботодавця в його організації для працівника. Трудове законодавство України не містить терміну «вільний час». Кодекс законів про працю України (далі КЗпП) оперує поняттями робочий час (глава IV), час відпочинку (глава V), вихідні дні (ст. 67), святкові і неробочі дні (ст. 73). Слід звернути увагу на те, що терміни «робочий час» та «час відпочинку» використовуються, як правило, разом. Це пояснюється поширенням вказаних категорій на трудові правовідносини, юридичний зміст яких становлять права та обов`язки працівника та роботодавця. Уточнимо, за трудовим договором працівник зобов`язується виконувати роботу, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов`язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 КЗпП). Після виконання роботи працівник має право на відпочинок. Види та порядок їх надання передбачено трудовим законодавством. Зазначимо, що для працівників, які навчаються у закладах середньої освіти передбачено надання двох вільних від роботи днів на тиждень (ст. 210 КЗпП), а для тих, котрі навчаються у закладах вищої освіти та аспірантурі, також встановлено процедуру надання вільних від роботи днів (ст. 218 КЗпП). Як бачимо, мова йде про вільні дні, тобто в такі дні працівники звільнені від своєї роботи та виконання трудових обов`язків. Стосовно кримінального законодавства слід відмітити наступне, згідно ст.129 Кримінально-виконавчого кодексу України час, вільний від основної трудової діяльності і виконання обов`язкових заходів, передбачених розпорядком дня для засуджених у колонії, є їх вільним часом. В даному випадку законодавцем надано поняття вільного часу для спеціальних суб`єктів – засуджених. Взагалі термін «вільний час» відносять до галузі соціології та економіки. На підтвердження цього положення звернемося до економічної енциклопедії, в якій зазначено, що вільний час працівників – це частина неробочого часу, призначена для всебічного розвитку особи і використовується для відпочинку, виховання дітей, занять фізкультурою і спортом, громадських

робіт, самоосвіти тощо [1]. Як бачимо, вільний час пов`язано саме з часом, котрий є неробочим та використовується для певних цілей. Слід звернути увагу на те, що у наведеному понятті мова йде про вільний час не будь-яких осіб, а саме працівників, що для нас є важливим.

2. З одного боку терміни «вільний час» та «час відпочинку» за своїм змістом є схожими. Але на наш погляд, «час відпочинку» можна вважати складовою «вільного часу» працівника. Вільний час для трудящих має важливе значення й у сучасних умовах представляє певний інтерес. Уточнимо, види часу відпочинку, як було зазначено, передбачено трудовим законодавством, хоча його визначення відсутнє. Стосовно розуміння категорії «вільного часу», слід звернутися до Рекомендації МОП щодо розширення можливостей використання працівниками вільного часу № 21 від 16 червня 1924 р. (далі Рекомендація № 21). Так, згідно ч. 2 преамбули протягом такого вільного часу працівники мають можливість вільно розвивати, згідно зі своїми індивідуальними уподобаннями, свої фізичні, розумові або духовні здібності, і такий розвиток є великою цінністю з погляду прогресу цивілізації; добре спрямоване використання цього вільного часу дає можливість працівникам для розвитку більш різнобічних інтересів, забезпечуючи відпочинок від напруження, яке накладає на них щоденна праця, може навіть збільшити виробіток працівника і його продуктивність, і таким чином може допомогти отримати максимум ефективності від восьмигодинного робочого дня (ч.3); може бути корисним викладення принципів і методів, які на цей час, очевидно, вважаються найбільш пристосованими для забезпечення найкращого використання вільного часу, і що може бути також повчальним поширення даних про зроблене в цьому напрямі для використання в усіх країнах (ч.4). Стосовно забезпечення вільного часу (глава1) звернена увага на те, щоб з одного боку, працівники належно оцінювали значущість вільного часу, який забезпечується їм, і робили в будь-яких умовах все від них залежне для запобігання зазіханням на цей вільний час, а з другого боку, щоб роботодавці завжди прагнули до встановлення заробітної плати, яка достатньою мірою відповідала б потребам працівників, і щоб у останніх не виникала потреба у

додатковій понаднормовій оплачуваній роботі у вільний час. Далі уточнено, що всі засоби повинні бути запропоновані працівникам для того, щоб надати їм можливість найкращим чином використовувати вільний час, що належить їм, рекомендовано враховуючи вимоги різних галузей господарства, місцеві звичаї і відмінні між собою здібності та навички різних категорій працівників, розглядати засоби організовувати робочий день так, щоб вільний час був, якщо це можливо, безперервним. Особлива увага у Рекомендації № 21 приділена установам для проведення вільного часу (глава IV). Так, серед установ, які можуть сприяти як повному і гармонійному розвиткові особистості та сім`ї, так і загальному прогресу суспільства, рекомендовано такі системи, які мають на меті: поліпшення домашнього господарства та сімейного життя працівників (сади, невеликі ділянки, птахівництво тощо), що поєднує в собі корисність відпочинку з відчуттям, що до сімейних ресурсів додається хоча б невелике доповнення; розвиток фізичного здоров`я і сил працівників через ігри та спорт, що дають можливість молодим працівникам, які працюють у найвищій мірі спеціалізованих умовах, котрі переважають у сучасній промисловості, дати вільний вихід їхній енергії, що сприятиме розвитку ініціативи й духу змагання; розширення технічної, домашньої і загальної освіти (бібліотеки, читальні, лекції, технічні та загальні курси тощо), яка задовольняє одну з найгостріших потреб працівників і надає найкращий засіб прогресу населення промислових населених пунктів. Як бачимо, на міжнародному рівні запропоновано вирішення питання щодо організації роботодавцем вільного часу найманих працівників. Окремі положення зазначеного міжнародно-правового акту, з однієї сторони, можна вважати застарілими (прийнятий 16 червня 1924 р.), з іншої, це не так. Зміст Рекомендації № 21 присвячений сутності вільного часу, його цілям, забезпеченню, використанню, установам для його проведення, що в певній мірі абсолютно відповідає сьогоденню.

3. На підтвердження наведеного слід звернутися до національного законодавства щодо досліджуваного питання. Так, згідно ст. 30 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р.

профспілки, їх об`єднання … можуть брати участь у розвитку масової фізичної культури, спорту, туризму, створенні та підтримці спортивних товариств і туристичних організацій. Крім цього, профспілки, їх об`єднання можуть брати участь у створенні умов для загальнодоступного користування громадянами надбаннями української національної культури, культур національних меншин, які проживають на території України, світової культури, свободи літературної, художньої, наукової, технічної творчості, соціального захисту працівників інтелектуальної сфери діяльності (ст. 31). Певні положення щодо гуманітарних питань, молодіжної політики, задоволення духовних потреб населення передбачено Генеральною Угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки, а саме: сприяти забезпеченню оздоровчої рухової активності населення, розвитку фізичної культури і спорту (п.3.53); створювати належні умови для розвитку фізичної культури і спорту на підприємствах різних форм власності (п.3.54); сприяти участі зайнятого працездатного населення у спортивно-масових заходах (п.3.55).

4. Аналіз видів часу відпочинку, котрі передбачені КЗпП, свідчить про те, що вони направлені на певний відпочинок й приймання їжі, або під час робочого дня (перерва для відпочинку і харчування), або після закінчення робочого часу для працівника (вихідні дні, святкові і неробочі дні), або щорічні відпустки, щорічні додаткові відпустки та ін.). Сутність часу відпочинку полягає у відновленні працівником фізичних, розумових, інтелектуальних, психічних, психологічних та ін. зусиль, які він витратив під час виконання трудових обов`язків. Якщо аналізувати окремі види часу відпочинку слід звернути увагу на те, що вони обмежуються певним періодом: часом, тижнем, добою та ін. Людина може відпочити певний час, а що далі? І в цьому випадку необхідно саме звернути увагу на таку категорію, як «вільний час». Відомо, що людина є істотою соціально активною. Її життя та дії завжди спрямовані на спілкування з іншими людьми, участь у суспільному житті, волонтерство, громадське життя, хобі та ін. Така її поведінка виходить, на наш погляд, із внутрішнього бажання, інтересу

цінностей, інтелекту, фізичного стану та ін. Саме в цьому важливе значення має вільний час. З нашої точки зору вплив вільного часу на розвиток особистості є її основною соціальною функцією. Цим визначається й основна роль вільного часу в розвитку суспільства й його вплив на працю людини та підвищення його ефективності. У сучасних умовах формування всебічно розвинутої особистості є важливим практичним завданням для суспільства. Слід розуміти, що з усіх різноманітних форм впливу вільного часу на розвиток суспільства на перше місце висувається передусім його роль у розвитку особистості. Одночасно збільшується й вплив вільного часу на ефективність праці. Це пов`язано передусім із змінами змісту вільного часу, з поступовим перетворенням його у найважливіший фактор багатостороннього розвитку особистості. І в цьому важливе місце належить роботодавцю та його ролі у створенні певних можливостей для працівника на підприємстві у використанні ним вільного часу. Необхідно враховувати, що у новітніх законах, локальних нормативних актах з`явились норми та положення, які відображають зростання культури суспільства, його цивілізованості й звичайно якісно новий характер сучасних найманих трудящих, у своїй масі добре освічених, котрі володіють високою професійною кваліфікацією та сильно вираженим почуттям власної гідності. Слід враховувати, що для управління такими працівниками необхідні нові правила, які регламентують інший рівень взаємовідносин між керівниками підприємства, безпосередніми керівниками процесу праці та підлеглими. Ці правила призвані гуманізувати трудові відносини, покращити психологічну обстановку на виробництві, підвищити якість трудового життя й складають невід`ємну частину науки та майстерність керування персоналом (людськими ресурсами).

5. Роль роботодавця в організації вільного часу працівників сьогодні виходить за межі звичайних корпоративів. Вважаємо, що у сучасних умовах це є стратегічним інструментом для зниження вигорання, підвищення продуктивності праці та утримання кваліфікованих та цінних працівників на підприємстві. В більшості випадків вільний час пов`язують з дозвіллям людини.

Виходячи з цього на практиці організацію дозвілля з боку роботодавця поділяють на декілька напрямків: 1. Фізичне та ментальне здоров`я: спортивні ініціативи, зокрема, компенсація вартості абонементів у спортзали, створення корпоративних спортивних команд (футбол, біг, плавання та ін.) або облаштування зон відпочинку або турніків безпосередньо в офісі; психологічна підтримка й передбачає оплату відвідувань психотерапевта, проведення вебінарів про стресостійкість та лекцій про баланс між роботою та особистим життям; 2. Спільне дозвілля та побудова команди: традиційні заходи, зокрема організація корпоративних свят, виїздів на природу, настільних ігор або вечорів кіно; клуби за інтересами: підтримка та фінансування внутрішніх спільнот (книжкові клуби, клуби любителів кіно, розмовні іншомовні клуби); 3. Соціальна відповідальність: волонтерські проекти організація благодійних зборів, спільні поїздки до притулків для тварин, висаджування дерев або участь у гуманітарних ініціативах у вільний від роботи час; 4. Повага до особистих кордонів розглядається як культура відпочинку. В цьому направленні головна роль роботодавця – це не турбувати працівника у вечірній час, вихідні та під час відпустки. Слід зазначити, що заборона на робочі дзвінки та листи після завершення робочого дня є найкращим способом підтримати вільний час підлеглого. Зазначені заходи щодо ролі роботодавця в регулюванні вільного часу працівників мають певні переваги як для трудящих, так і для представників бізнесу. Для працівників це профілактика вигорання та зниження стресу, покращення здоров`я завдяки спортивним ініціативам, міцні соціальні зв`язки з колегами та відчуття підтримки. Для роботодавця це зниження плинності кадрів (працівники тримаються за хорошу культуру). Трудящий, котрий відпочив, працює ефективніше, що у свою чергу, підвищує продуктивність його праці.

6. Важливе значення у використанні вільного часу працівниками є відпустка для підготовки та участі у спортивних змаганнях. Так, згідно ч. 1 ст. 77^{1}КЗпП передбачено, що відпустка для підготовки та участі у змаганнях надається працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях. Аналіз вказаного положення свідчить про те, що на

законодавчому рівні приділяється певна увага питанням фізкультури та спорту, які благотворно впливають на здоров`я працівників підприємства. Правовому регулюванню вільного часу приділено також увагу на рівні підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності. Так, п. 4.37 Колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації комунального некомерційного підприємства «Міська клінічна лікарня швидкої та невідкладної медичної допомоги ім. проф. О. І. Мещанінова» Харківської міської ради на 2025-2029 роки передбачено надавати працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях, відпустку для підготовки та участі в змаганнях. Згідно п. 11.4 Колективного договору між ректором і профспілковим комітетом первинної профспілкової організації Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого на 2021 – 2025 роки передбачено наступне: Ректор і Профспілковий комітет забезпечують можливість працівникам Університету безоплатно користуватися у вільний від основної роботи час спортивними залами, обладнанням й інвентарем, басейном за умови присутності тренерів і медичного персоналу. Певний інтерес представляють окремі положення локальних нормативних актів ПриватБанку для своїх працівників. Так, багато співробітників за бажанням використовують вільний час для проходження курсів та тренінгів із професійного або особистого розвитку через спеціальну внутрішню корпоративну платформу; співробітники та члени їхніх родин мають можливість відвідувати індивідуальні психологічні консультації, які повністю або частково оплачує банк для підтримки у складні часи ментального здоров`я; завдяки гнучким пакетам корпоративного медичного страхування працівники використовують свій вільний час для планових чек-апів чи лікування.

7. Наприкінці слід зазначити, що вільний час працівника має важливе значення для його інтелектуального, фізичного, психологічного, розумового розвитку і вдала організація його роботодавцем на підприємстві сприятиме всебічному розвитку особистості.

Список використаних джерел:

1. Економічна енциклопедія: у 3 т. / відп. ред. С.В.Мочерний. Київ: Видавничий центр «Академія», 2000. Т.1. 864 с.

Гаєвая О. В.,
кандидат юридичних наук,
доцентка, доцентка кафедри права
Національного технічного університету
«Харківський політехнічний інститут»

МІСЦЕ ЛЮДЕЙ ПОХИЛОГО ВІКУ У СУЧАСНОМУ СВІТІ

Люди похилого віку становлять дедалі більшу, але водночас і дедалі активнішу частину суспільства. Як їх сприймають сьогодні, чого вони потребують і що може запропонувати їм держава? Чи встигають рішення, що розробляються, за змінами та реальними очікуваннями старшого покоління?

На прикладі заходів, які відбуваються у Польщі, розглянемо зазначені питання, і, можливо цей досвід, буде допомогою у вирішенні питань нашої країни сьогодні і в майбутньому.

9-та сесія Громадського парламенту людей похилого віку в Сенаті Польщі у 2024 році, наголосила на важливості людей похилого віку для суспільства та необхідності забезпечити їм гідні умови життя. Виклики життя, пов’язані зі старінням населення у світі, зокрема у Польщі, є сьогодні найважливішими.

Сьогодні в Польщі проживає майже 10 мільйонів людей віком понад 60 років. Це понад кожен четвертий мешканець країни. Влада усвідомлює виклики, які це тягне за собою. Про те, що це питання пріоритетне, свідчить створення посади Уповноваженого уряду з питань політики щодо людей похилого віку. Міністерка Маржена Окла-Древновіч роками працює на благо літніх людей; вона розуміє їхні потреби та пропонує численні рішення, що формують комплексну

систему підтримки. Розмови з людьми похилого віку свідчать передусім про їхнє занепокоєння щодо стану здоров'я та соціального забезпечення. Літні люди прагнуть жити, зберігаючи здоров'я, і хочуть бути впевненими, що можуть розраховувати на всебічну та якісну медичну допомогу. Їм також потрібна підтримка, коли вони починають втрачати самостійність. Саме тому розвиток системи довгострокового догляду та послуг за місцем проживання має вирішальне значення [1].

В Парламенті Польщі ставляться до цього питання дуже серйозно. Саме тому нещодавно ухвалений Закон «Про осіб похилого віку та координацію довгострокового догляду» [2]; цей законодавчий акт має на меті вдосконалити функціонування системи догляду за людьми віком понад 65 років.

Згідно з цим законом, у межах першого етапу програми Уряд виділить 1 мільярд злотих на «Ваучер для літніх людей». Це рекордна сума, виділена на організацію послуг за доглядом вдома. Завдяки цим новим рішенням літні люди отримуватимуть допомогу від доглядальника у виконанні таких завдань, як купівля продуктів, приготування їжі та особистий догляд – наприклад, допомога з умиванням чи одяганням. Що особливо важливо, підтримка дійде до літніх людей не лише у великих містах, а й у менших містах і селах.

Сенат, Громадянський парламент активно співпрацюють з людьми похилого віку особисто та з їх радами. Сьогодні голоси осіб старшого покоління все більше чутно і прислухаються до них з великою повагою. Люди похилого віку – дуже добре організована група. Можна навіть сказати, що вони дедалі активніше відстоюють власні інтереси. Їхня активність викликає захоплення у тих, хто сьогодні при владі. Вони миттєво реагують, коли на кону стоїть доля найважливіших для них справ; вони вміло організовуються й охоче приїжджають до Варшави з різних міст Польщі, щоб зустрітися та обговорити нагальні питання.

Величезну цінність мають також ради людей похилого віку, що діють у межах органів місцевого самоврядування. Саме органи місцевого самоврядування несуть головну відповідальність за реалізацію політики щодо

людей похилого віку. Сенат Польщі сьогодні став місцем, відкритим для людей похилого віку.

Протягом останньої каденції парламенту ухвалене рішення, про яке говорили роками, – а саме запровадження пенсій для вдів. Це відповідь на потребу забезпечити фінансову захищеність літніх людей. Після втрати чоловіка чи дружини нерідко виникали ситуації, коли партнер, що залишився живим, миттєво втрачав засоби до існування. Порядок, що набув чинності у 2025 році, дозволяє одночасно отримувати власну пенсію за віком і пенсію у зв'язку з втратою годувальника (після смерті чоловіка або дружини). Раніше літні люди були змушені обирати лише одну з цих виплат. Серед заходів, організованих сенаторами у співпраці з академічною спільнотою, був форум «Добробут літніх людей у Польщі: міжсекторальна відповідальність за сучасну модель догляду за людьми похилого віку»[3]. Це лише один із прикладів; безумовно, існує чимало інших подібних ініціатив.

З огляду на вищесказане, можна запитати: «Як сьогодні на практиці найкраще використати потенціал і досвід людей старшого віку?»

Літні люди взагалі, зазвичай дуже добре організовані й охоче долучаються до діяльності, яка їх цікавить. Вони діють на низовому рівні – в органах місцевого самоврядування та місцевих громадах –і доносять свої ідеї та вимоги до національних інституцій. Спостерігаючи сьогодні за розвитком університетів третього віку, які викликають дедалі більший інтерес і пропонують усе цікавіші заняття та заходи, можна відзначити, що навіть на заняттях люди похилого віку беруть усе у свої руки, і їм не потрібно багато заохочення для цього. Вони володіють таким багатством, як мудрість і життєвий досвід. Після завершення професійної кар'єри люди похилого віку часто долучаються до соціальної діяльності, що має не меншу цінність. Особисто цінується активна участь літніх людей у культурному житті, адже нещодавні дослідження свідчать, що часте залучення до культурних заходів позитивно впливає на тривалість життя та здорове старіння.

З огляду на зростаючу активність людей похилого віку, держава дедалі більше зобов'язана створювати умови, що дозволяють їм залишатися активними. Для літньої людини вкрай важливо відчувати свою користь – не лише в колі сім'ї чи друзів, а й завдяки можливості діяти в межах певної організаційної структури та усвідомленню того, що її діяльність має цінність для інших.

Щоб люди похилого віку не залишалися осторонь цифрового та онлайн-життя, Міністерство цифрових справ Польщі запустило програму «eFajfy», у межах якої проводяться безкоштовні навчальні заняття: на них літні люди вчаться вирішувати офіційні питання онлайн, користуватися засобами зв'язку та отримувати віддалений доступ до культурного контенту [4], а Міністерство юстиції Польщі нещодавно запустило програму «Обізнаний літній громадянин – захищений літній громадянин» [5]. Кібербезпека – захист від технологічних загроз – є частиною цієї програми. Польща наголосила 2027 рік Роком солідарності та інформаційної безпеки. Плануються освітні ініціативи щодо безпечного користування інтернетом. Парламент усвідомлює цю проблему й вживає проактивних заходів для її вирішення.

Яка зміна сьогодні була б однією з найважливіших для покращення якості життя літніх людей у Польщі? Маршалка сейму Малгожата Кідава -Блоньська наголошує, що сьогодні необхідно створити доступну систему підтримки для літніх людей за місцем їхнього проживання. Парламент турбується про те, щоб літнім людям у Польщі було гарантовано максимальну безпеку. Для цього необхідно забезпечити доступ до догляду та медичних послуг, допомогу у повсякденних справах, а також підтримку родин, які піклуються про своїх близьких. ЇЇ думка про те, що важливо забезпечити, щоб люди похилого віку могли якомога довше зберігати свою незалежність. Цифрова освіта, її переваги та соціальна активізація літніх людей є дуже важливими, проте вони не можуть замінити фундаментального відчуття того, що людина не залишиться наодинці в разі погіршення її фізичних можливостей.

Досвід України, і ті заходи, які проводить держава під час війни стосовно літніх людей є безпрецедентними і теж можуть надихнути інші країни в

майбутньому створити рішення щодо надання спрощених процедур різного гатунку щодо грошей, їжі, ліків, і безпеки перебування під час обстрілів і бомбардувань [6].

Все більше країн розуміють, як важливо використовувати досвід старшого покоління: працювати разом (різновіковий колектив), надавати людині старшого покоління повагу, цінувати поради, прислухатися до них, і намагатися, щоб поруч завжди був той, хто зможе допомогти. Світ змінюється!

Список використаних джерел:

1. Gazeta Senior Kraj // Senior nie może zostać sam. 2026.nr.9. s.4,5. URL: https://www.gazetasenior.pl/malgorzata-kidawa-blonska-rozmowa-seniorzy
2. O osobach starszych i koordynacji opieki długoterminowej / Ustawa z dnia 11 czerwca 2026 r. Dz.U. 2026 poz. 986. URL: https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20260000986
3. Building a truly friendly Poland Policy towards senior citizens in the last four years. URL: https://www.gov.pl/web/family/building-a-truly-friendly-poland-policy-towards-senior-citizens-in-the-last-four-years
4. „eFajfy" – kompetencje cyfrowe dla seniorów w sanatoriach. URL: https://kompetencjecyfrowe.gov.pl/aktualnosci/wpis/e-fajfy-kompetencje-cyfrowe-dla-seniorow-w-sanatoriach
5. Świadomy Senior - Bezpieczny Senior"// Polityka Senioralna KPRM. URL: https://www.gov.pl/web/senior/rusza-program-edukacji-prawnej-swiadomy-senior-bezpieczny-senior?fbclid=IwY2xjawRyb05leHRuA2FlbQIxMABicmlkETBQbENTVUlKY
6. ЩО ПОТРІБНО ЛЮДЯМ ПОХИЛОГО ВІКУ СЬОГОДНІ В СВІТІ?/ Гаєвая О. В., Гаряєва Г. М., Маркова В. М., С91 Moderní aspekty vědy: LXXIII. Díl mezinárodní kolektivní monografie / Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o.. Česká republika: Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o., 2026. str. 504, s.366-398. URL: file:///C:/Users/HOME/Downloads/Telegram%20Desktop/mono-26.pdf

Гірник О. О.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

СОЦІАЛЬНА ПОСЛУГА МЕДІАЦІЇ: ПРОБЛЕМИ ПРАКТИЧНОГО ЗАСТОСУВАННЯ

Надання соціальних послуг населенню є важливою складовою соціальної політики держави поряд з пенсіями, соціальними допомогами, соціальним житлом тощо. Перелік базових соціальних послуг закріплено ч. 6 ст. 16 Закону України «Про соціальні послуги» [1]. Серед іншого до такого переліку належить соціальна послуга медіації. Основні засади здійснення медіації, вимоги до особи медіатора та його правовий статус є універсальними та передбачені Законом України «Про медіацію» (далі – Закон №1875-IX) [2]. Натомість у питанні процедури надання такої послуги, суб'єктний склад сторін спору та інших учасників медіації застосуванню підлягає Закон України «Про соціальні послуги».

У 2024 році Міністерство соціальної політики України наказом № 269-Н затвердило Стандарт соціальної послуги медіації, який визначає зміст, обсяг, умови та порядок надання послуги, а також критерії визначення її результативності (далі – Стандарт) [3]. Систематизувавши положення Стандарту як спеціального акту, що регулює відносини медіації у системі соціальних послуг, та Закону №1875-IX, який є базовим у медіаційному процесі, варто звернути увагу на наступне. Відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 1 Закону №1875-IX медіація відбувається з метою запобігти виникненню конфлікту або врегулювати його шляхом переговорів [2]. Натомість, згідно п. 2 Загальних положень Стандарту медіація як соціальна послуга відбувається з метою профілактики виникнення спору/конфлікту або усунення чи мінімізації його наслідків. Спрямування медіації на усунення чи мінімізацію наслідків спору/конфлікту, на

нашу думку, суперечить загальній концепції медіації. Соціальна послуга медіації надається не для подолання наслідків конфлікту чи спору, який уже відбувся, а для того щоб допомогти сторонам його вирішити, досягнути певних домовленостей у спірних питаннях. Це дозволить уникнути настання негативних наслідків для отримувача соціальної послуги, носитиме превентивний характер. Тому, необхідно внести зміни до Стандарту щодо сутності соціальної послуги медіації, яка передбачає участь медіатора під час існування спору для його вирішення.

Попри універсальність медіації в частині її цільового спрямування, відповідна процедура у системі соціальних послуг має свої особливості. Основною серед таких є сторони відповідних правовідносин. Так, отримувачем соціальної послуги, а відповідно однією із сторін спору є особа, яка належить до вразливих груп населення та/або перебуває у складних життєвих обставинах і має потребу в отриманні послуг медіації. Разом з тим, початку процедури медіації передує інформаційно-оціночна зустріч (далі – ІОЗМ) з медіатором, за результатами якої медіатор вирішує два питання: про наявність реальної потреби у наданні послуги та про медіабельність відповідного спору. ІОЗМ передбачає: інформування сторін спору щодо процедури медіації; оцінювання спору на предмет медіабельності; прийняття рішення про проведення медіації; отримання поінформованої згоди кожної із сторін спору на участь у медіації; формування переліку тем, що будуть розглядатися у процесі медіації.

Не може спір вирішуватися у порядку медіації, якщо його стороною спору є особа, яка вчинила злочин або підозрюється чи обвинувачується у його вчиненні, якщо спір стосується торгівлі людьми, жорсткого поводження з дітьми, домашнього насильства за ознакою статі, якщо протягом року до проведення медіації щодо однієї із сторін спору було застосовано/застосовується обмежувальний або терміновий заборонний припис, направлено для проходження програми для кривдника або проходить таку програму, взято на профілактичний облік в поліції у зв’язку з вчиненням домашнього насильства.

Спеціальним суб'єктом процедури медіації є медіатор. Відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 1 Закон №1875-IX медіатором може бути нейтральна, незалежна, неупереджена фізична особа, яка пройшла базову підготовку медіатора в Україні або за кордоном тривалістю 90 годин [2]. Законодавчо закріплено також заборону бути медіатором особі, яка має судимість, цивільна дієздатність якої обмежена або така особа є недієздатною. Разом з тим, медіацію у спорі, стороною якого є особа, що перебуває у складній життєвій ситуації, забезпечує надавач соціальної послуги. Відповідно до п.6 ч.1 ст.1 Закону України «Про соціальні послуги» надавачі соціальних послуг – це юридичні та фізичні особи, які внесені до Реєстру надавачів та отримувачів соціальних послуг. Отримати статус надавача соціальної послуги суб'єкт може лише після підтвердження його відповідності спеціальним вимогам, які затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 03 березня 2020 року №185 [4]. Відповідна постанова передбачає загальні (надання соціальних послуг відповідно до державних стандартів, фаховий рівень працівників, відсутність фінансової заборгованості зі сплати податків та зборів тощо) та спеціальні (наявність спеціальної матеріально-технічної бази, можливість забезпечення харчуванням отримувачів соціальних послуг тощо) критерії діяльності надавачів соціальних послуг. Враховуючи вище зазначене, можемо стверджувати, що особа, котра надає соціальні послуги медіації поєднує подвійний статус «надавача соціальної послуги» та «медіатора». Первинним є відповідність особи критеріям діяльності надавачів соціальних послуг та внесення у Реєстр надавачів та отримувачів соціальних послуг, вторинним – проходження спеціального навчання для медіаторів. В іншому випадку, надавач соціальної послуги не може бути залучений до процедури медіації.

Резюмуючи, варто зазначити, що медіація як вид соціальної послуги має значний потенціал для зниження соціальної напруги та розв'язання соціальних конфліктів, сторонами яких є вразливі верстви населення. Разом з тим, розвиток цієї процедури гальмує низка чинників. А саме: відсутність якісного правового регулювання медіації як соціальної послуги, недостатня обізнаність населення

щодо можливості вирішення спору медіатором, відсутність належної підготовки медіаторів тощо.

Список використаних джерел:

1. Про соціальні послуги : Закон України від 17.01.2019 р. № 2671-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19

2. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#n255

3. Державний стандарт соціальної послуги медіації : наказ Міністерства соціальної політики України 03 червня 2024 року № 269-Н. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1160-24

4. Критерії діяльності надавачів соціальних послуг: постанова Кабінету Міністрів України від 03 березня 2020 року №185. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/185-2020-п

Гоц-Яковлєва О. В.,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін і
трудового права імені професора О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди

ПРАВО НА ПЕНСІЮ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ТРАДИЦІЙНІ ПІДХОДИ ТА НАПРЯМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Пенсійне забезпечення належить до основних складових соціального захисту людини та водночас становить один із засобів визнання державою суспільної цінності праці. Його призначення не обмежується матеріальною підтримкою особи після досягнення нею встановленого віку. Побудова системи пенсійного забезпечення має враховувати особливості трудової діяльності,

тривалість професійного навантаження, його інтенсивність, а також об'єктивну потребу працівника завершити або обмежити активну професійну діяльність. Особливого значення це набуває щодо працівників, праця яких упродовж значного часу пов'язана з постійним інтелектуальним і психоемоційним напруженням.

До таких працівників належать науково-педагогічні працівники закладів вищої освіти. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» науково-педагогічні працівники мають право на соціальне та пенсійне забезпечення в установленому законодавством порядку [1]. Проте формальне закріплення такого права не усуває питання щодо достатності чинної моделі пенсійного забезпечення для осіб, професійна діяльність яких має комплексний і багатофункціональний характер.

Праця науково-педагогічного працівника не зводиться до безпосереднього проведення навчальних занять. Вона поєднує викладацьку, науково-дослідну, навчально-методичну, організаційну, виховну та консультативну складові. Поряд із підготовкою і проведенням лекцій, семінарських, практичних та інших занять науково-педагогічний працівник розробляє й оновлює навчально-методичні матеріали, бере участь у підготовці та акредитації освітніх програм, здійснює наукові дослідження, готує наукові публікації, керує науковою роботою здобувачів освіти, виконує організаційні обов'язки на кафедрі та в закладі вищої освіти. Не менш значущим є обсяг звітної й іншої адміністративної роботи, яка супроводжує освітній та науковий процес.

Саме поєднання таких функцій вирізняє працю науково-педагогічного працівника серед інших видів професійної діяльності. Воно передбачає потребу в постійному інтелектуальному самовдосконаленні, стеженні за розвитком науки, законодавства та освітніх технологій, а також у безперервній комунікації зі здобувачами освіти, колегами, адміністрацією закладу та представниками інших установ. Унаслідок цього фактичне виконання професійних обов'язків нерідко виходить за межі запланованого навантаження.

Умови воєнного стану надали цій проблемі нового змісту. Необхідність забезпечення дистанційного або змішаного навчання, реагування на повітряні тривоги й інші безпекові обставини, технічні труднощі, пов'язані з перебоями електропостачання та зв'язку, а також потреба в психологічній підтримці здобувачів освіти істотно підвищують емоційну напруженість праці. До звичних професійних обов'язків додаються адаптація навчальних матеріалів до різних форматів навчання, технічна організація освітнього процесу, документування його результатів та виконання додаткових вимог внутрішнього забезпечення якості освіти. Тривале перебування в такому режимі може сприяти професійному виснаженню та емоційному вигоранню.

Чинне законодавство передбачає, що пенсійне забезпечення наукових і науково-педагогічних працівників здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [2]. Отже, за загальним правилом реалізація пенсійного права пов'язується з досягненням особою пенсійного віку та наявністю необхідного страхового стажу. Такий підхід відповідає засадам солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, проте не враховує повною мірою своєрідність професійної діяльності науково-педагогічних працівників.

Водночас законодавству України відомий інститут пенсії за вислугу років. Його традиційне призначення полягає у створенні для окремих категорій працівників можливості припинити професійну діяльність до досягнення загального пенсійного віку після набуття визначеної тривалості спеціального стажу. Зокрема, право на пенсію за вислугу років історично передбачалося для працівників освіти, охорони здоров'я та соціального забезпечення за наявності спеціального стажу роботи [3]. Перелік закладів, установ і посад, робота на яких дає таке право, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 04 листопада 1993 року № 909 [4]. Сучасне застосування зазначених приписів необхідно здійснювати з урахуванням перехідних положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та практики їх конституційно-правового тлумачення.

Науково-педагогічні працівники закладів вищої освіти не утворюють у чинному праві самостійної категорії суб'єктів права на пенсію за вислугу років. Відтак сама лише подібність окремих функцій НПП до роботи педагогічних працівників не може бути підставою для застосування аналогії та призначення такої пенсії. Проте це не заперечує доцільності наукової дискусії щодо перспектив законодавчого запровадження відповідного механізму соціального захисту для НПП на самостійних підставах.

У попередніх законодавчих моделях пенсійне забезпечення наукових і науково-педагогічних працівників було пов'язане з наявністю спеціального стажу наукової роботи. Зазначена обставина не означає, що наукова пенсія за своєю правовою природою була пенсією за вислугу років. Як слушно зазначалося в науковій літературі, для її призначення недостатньо було лише спеціального стажу, оскільки необхідним юридичним фактом залишалося також досягнення пенсійного віку [5, с. 5–6]. Проте вимога спеціального стажу засвідчувала визнання особливостей наукової та науково-педагогічної діяльності у сфері соціального забезпечення.

У сучасній юридичній літературі також звертається увага на недосконаліть правового регулювання пенсійного забезпечення наукових працівників, його недостатню спроможність забезпечити престижність наукової праці та стимулювати систематичне оновлення наукових кадрів [6, с. 292–296]. Цей висновок може бути поширений і на науково-педагогічних працівників, оскільки їхня діяльність одночасно забезпечує відтворення кадрового потенціалу науки, розвиток вищої освіти та підготовку фахівців для різних сфер суспільного життя.

Вбачається доцільним започаткувати фахову дискусію щодо запровадження для науково-педагогічних працівників права на пенсію за вислугу років. Таке право не повинно обґрунтовуватися лише формальним прирівнюванням НПП до педагогічних працівників. Його підставою має бути самостійна специфіка науково-педагогічної діяльності, що поєднує тривале викладацьке, наукове, методичне й організаційне навантаження.

Запропонований підхід не слід сприймати як надання необґрунтованої професійної пільги. Пенсія за вислугу років могла б виконувати функцію додаткової гарантії соціального захисту особи, яка після тривалого періоду науково-педагогічної роботи відчуває професійне виснаження або емоційне вигорання чи об'єктивно не має можливості виконувати професійні обов'язки з попередньою інтенсивністю. Йдеться про надання працівникові можливості гідно завершити активну професійну діяльність, не очікуючи настання загального пенсійного віку.

Водночас ключовим є те, що вихід на пенсію за вислугу років для НПП має бути правом, а не обов'язком. Її запровадження не повинно перетворюватися на механізм автоматичного усунення з професії досвідчених науково-педагогічних працівників після досягнення певної тривалості спеціального стажу. Науково-педагогічна діяльність має творчу природу, а її результативність не перебуває у прямій залежності від віку особи. Досвід, сформовані наукові школи, здатність до наставництва, професійний авторитет і можливість передавати знання молодшим поколінням науковців та викладачів нерідко мають особливу цінність саме на пізніх етапах професійної кар'єри.

Тому працівник, який зберігає професійну спроможність, науковий потенціал, мотивацію та бажання продовжувати науково-педагогічну діяльність, повинен мати таку можливість. Натомість особа, яка через багаторічне професійне навантаження потребує завершення роботи, має бути забезпечена реальною можливістю скористатися належним соціальним захистом. Такий підхід дозволив би поєднати інтереси працівника, закладу вищої освіти та суспільства загалом.

Зрозуміло, що запропонована ідея потребує окремого комплексного дослідження. Предметом наукового обговорення мають стати коло суб'єктів відповідного права, мінімальна тривалість спеціального стажу та правила його обчислення, співвідношення пенсійної виплати з можливістю продовження роботи, а також фінансові джерела запровадження такої моделі. Окремо слід визначити, чи має одержувач такої пенсії право продовжувати працювати на

посаді, що дає право на її призначення, адже пенсія за вислугу років традиційно пов'язувалася із залишенням відповідної роботи [3].

Отже, наявна модель пенсійного забезпечення науково-педагогічних працівників потребує переосмислення з урахуванням реального змісту та умов їхньої праці. Обговорення можливості законодавчого запровадження для НПП права на вихід на пенсію за вислугу років є перспективним напрямом розвитку науки права соціального забезпечення. Такий механізм міг би стати не засобом дострокового усунення працівників із професії, а додатковою соціальною гарантією, яка дозволяє людині після багаторічної науково-педагогічної діяльності самостійно визначити момент її завершення.

Список використаних джерел:

1. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України.* 2014. № 37–38. Ст. 2004. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text.

2. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. *Відомості Верховної Ради України.* 2016. № 3. Ст. 25. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text.

3. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 05.11.1991 № 1788-XII. *Відомості Верховної Ради України.* 1992. № 3. Ст. 10. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text.

4. Про перелік закладів і установ освіти, охорони здоров'я та соціального захисту і посад, робота на яких дає право на пенсію за вислугу років : постанова Кабінету Міністрів України від 04.11.1993 № 909. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/909-93-п#Text.

5. Скоробагатько А. В. Правове регулювання пенсійного забезпечення наукових працівників : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2004. 19 с.

6. Вапнярчук Б. В. Особливості пенсійного забезпечення наукових працівників: реалії сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного*

університету. Серія: Право. 2023. Вип. 78, ч. 1. С. 292–296. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.78.1.47.

Дума О. О.,
канд. юрид. наук, доцент,
старший викладач кафедри права та європейської інтеграції,
Державний біотехнологічний університет

EMPLOYEE PRIVACY IN THE DIGITAL AGE: LEGAL CHALLENGES AND ECHR STANDARDS

The rapid digitalization of Ukrainian society and the consequent integration of information technology into employment relationships raise questions regarding the preservation of an employee's personal privacy. Regulating employment in the context of digitized business processes requires establishing clear, understandable limits on management oversight while guaranteeing robust protection for an employee's right to privacy. Under Article 8 of the European Convention on Human Rights, everyone has the right to respect for their private and family life, their home, and their correspondence [1]. This right serves as a fundamental principle in governing social relations, ensuring the protection of personal space and individual autonomy. The relevance of this issue is determined by the fact that, despite the formalization of general privacy rights in Ukrainian legislation, the boundaries of permissible interference by an employer with regard to an employee remain insufficiently defined.

Case law from the European Court of Human Rights demonstrates that an employee's use of company-provided electronic communication tools does not preclude the application of the right to respect for private life to the information involved. The case of Bărbulescu v. Romania is illustrative in this regard. In this case, the European Court of Human Rights examined the permissibility of an employer monitoring an employee's electronic communications. At the employer's direction, the

applicant had created a Yahoo Messenger account to communicate with clients, but also used it for personal correspondence. The employer monitored a series of messages and accessed their content, specifically, the employee's private correspondence with family and subsequently used the obtained material in disciplinary proceedings that led to the employee's dismissal.

The ECHR recognized that such communication, despite the fact that it took place during working hours and via employer-provided means of communication, falls within the scope of "private life" and "correspondence" under Article 8 of the Convention [1]. The Court attached particular importance to the fact that the employer had accessed not only information regarding the employee's use of the messaging service for personal purposes, but also the actual content of the messages relating to purely private aspects of the applicant's life [2].

In its judgment of 12 January 2016, the ECHR concluded that there had been no violation of Article 8 of the Convention, noting that the national courts had ensured a fair balance between the employee's right to privacy and the employer's interest in monitoring the performance of employment duties. However, on 5 September 2017, the Grand Chamber of the ECHR reconsidered this conclusion and found a infringement of Article 8 of the Convention, stating that the domestic courts had failed to adequately determine whether the employee had been informed in advance of the possibility that the actual content of his communications might be monitored, had failed to assess the scope and degree of the interference with his private life, and had failed to consider the possibility of employing less intrusive monitoring measures.

Thus, the Bărbulescu v. Romania case confirms that the use of a work computer, telephone, or other means of communication does not deprive an employee of the right to privacy. Employer monitoring must be transparent, and the employee should be informed in advance about the nature and scope of such monitoring [1].

In considering this case, the European Court of Human Rights established criteria intended to guide national authorities in assessing the proportionality of intervention with employees' personal space. This set of criteria became a precedential legal standard known as the "Bărbulescu test", which is recommended for application

in similar disputes. The test requires the court to examine a number of specific aspects, namely:

- to determine whether the employee was clearly informed in advance about the possibility and nature of such monitoring;

- to determine the scope of the monitoring and the degree of intrusion into private life;

- to establish whether the employer had legitimate grounds for conducting the monitoring and accessing the content of communications;

- to consider whether the objective could have been achieved through less intrusive means;

- to assess the consequences of the monitoring for the employee and how the employer handled the information obtained;

- the existence of adequate safeguards against employer access to the actual content of messages if the employee had not been informed in advance [3].

To sum up, it should be noted that the accelerated digitalization of labor relations inevitably exacerbates the conflict between an employer's right to managerial control and an employee's inalienable right to respect for private life. The case law of the European Court of Human Rights, in particular the precedent-setting case of Bărbulescu v. Romania, convincingly demonstrates that the use of corporate communication tools does not negate the presumption of confidentiality regarding personal communications. The established “Bărbulescu test” offers a clear and balanced system of measures requiring employers to ensure transparency, the principle of proportionality in the context of interference, and the existence of a legitimate purpose. For the Ukrainian legal system, this European standard should serve as a key guidelines in addressing existing regulatory gaps. Consequently, effective legal regulation in the digital economy requires the implementation of an approach under which any monitoring of employee activity is carried out exclusively on the condition that the employee is informed in advance and the least invasive methods of control are applied.

References:

1. European Convention on Human Rights : Council of Europe convention of 04.11.1950 no. Article 8. URL: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ENG (date of access: 29.09.2026).

2. Judgment of European court of human rights of 12.01.2016 in no. 61496/08. URL: https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-159906 (date of access: 29.09.2026).

3. Q & A Grand Chamber judgment in the case of Bărbulescu v. Romania (application no. 61496/08). Strasbourg : Council of Europe, 2017. 3 p. URL: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/press_q_a_barbulescu_eng#:~:text=In%20its%20judgment%20in%20the%20case%20of,concerned%20is%20protected%20against%20arbitrariness%20(see%20above). (date of access: 29.09.2026).

Жеребцов Д. Є.,
доктор філософії за спеціальністю 081 «Право»,
докторант Харківського національного університету внутрішніх справ

ДО ПРОБЛЕМИ ЗМІНИ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ

Одним з різновидів змін умов трудового договору, що традиційно виділяється у юридичній літературі, є зміна істотних умов праці. Як передбачається у ч.ч. 3 та 4 ст. 32 КЗпП України: «У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в

нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 цього Кодексу» [1].

Вищенаведена норма КЗпП України свідчить, що вказаний порядок змін умов трудового договору, передусім, не потребує згоди працівника. Як відзначає К. Ю. Мельник: «Кодекс законів про працю України не випадково надає самостійного юридичного значення змінам істотних умов праці. Специфіка вищезазначеної категорії полягає в тому, що роботодавець вправі змінити будь-які істотні умови праці, за виключенням умови про трудову функцію, у випадку настання визначених законом обставин, а саме змін в організації виробництва і праці, що відбулися на підприємстві. Зміни істотних умов праці провадяться завжди за ініціативою роботодавця без отримання згоди працівника на їх проведення. Працівник лише повідомляється про запровадження таких змін не пізніше ніж за два місяці» [2, с. 257]. Особливо слід звернути увагу на наслідки незгоди працівника на продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці. Така незгода є підставою для звільнення працівника з роботи.

М. І. Іншин, Н. О. Мельничук, Д. І. Сіроха та В. Л. Костюк основними рисами зміни істотних умов праці вважають наступні: «1) як правило, ініціюються роботодавцем; 2) стосуються умов праці, які впливають на зміст трудового договору та характер його виконання; 3) можуть впливати на істотні умови трудового договору; 4) потребують попереднього повідомлення кожного працівника (не пізніше як за два місяці); 5) потребують попередньої згоди працівника (бажано письмово); 6) можуть мати тимчасовий або постійний характер; 7) оформляються шляхом внесення змін до трудового договору та/або на підставі наказу (розпорядження) роботодавця; 8) у разі незгоди працівника можуть зумовити припинення дії трудового договору (п. 6 ст. 36 КЗпП)» [3, с. 224]. Існує необхідність дещо поправити вищевказані наукові позиції. Так, ініціатором змін істотних умов праці завжди є роботодавець. Зміни істотних умов праці не можуть впливати, а впливають на істотні умови трудового договору, якщо такі зміни стосуються останніх. Введення змін істотних умов

праці не потребує попередньої згоди працівника. Працівник просто повідомляється про їх запровадження.

У ч. 3 ст. 32 КЗпП України чітко закріплюються умови праці, які слід вважати істотними. Разом з тим інша категорія, яка має важливе значення для правильного застосування досліджуваного заходу – «зміни в організації виробництва і праці» у вказаній статті КЗпП України є не визначеною. Важливість категорії «зміни в організації виробництва і праці» полягає в тому, що лише за наявності вказаних змін може бути застосована зміна істотних умов праці.

У юридичній літературі були висловлені пропозиції щодо розуміння змін в організації виробництва і праці. Так, О. В. Прудивус пише: «зміни в організації виробництва і праці передбачають об'єктивно необхідні дії роботодавця, що зумовлені ліквідацією, реорганізацією, санацією, банкрутством, процедурою реструктуризації, включаючи проведення організаційно-господарських, фінансово-економічних і спрямованих на реорганізацію підприємства з метою його збереження і відновлення платоспроможності тощо» [4, с. 11-12]. П. Д. Пилипенко вказує: «ст. 40 КЗпП України, яка містить підстави припинення трудового договору за ініціативою роботодавця передбачає у п. 1 право останнього розірвати договір з працівником у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Тим самим можна зробити висновок, що різновидом змін в організації виробництва і праці є ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників» [5, с. 214-215].

Необхідно погодитися з вказаним розумінням категорії «зміни в організації виробництва і праці» висловленим відомими вченими. Однак все ж таки вважаю, що при застосуванні змін істотних умов праці слід, передусім, користуватися розумінням категорії «зміни в організації виробництва і праці», яке закріплене у Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами

трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 стосовно зміни істотних умов праці. Так, п. 10 Постанови передбачає: «Роз'яснити судам, що припинення трудового договору за п.6 ст.36 КЗпП при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при провадженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо)» [6].

Потрібно звернути увагу на те, що і національний законодавець, і судова практика залишає відкритими переліки як «змін в організації виробництва і праці», так і «істотних умов праці». Отже, для роботодавця забезпечується можливість розширеного тлумачення вищезазначених категорій. А виходячи з того, що зміни істотних умов праці запроваджуються без згоди працівника, вказане може суттєво погіршити його становище у трудових правовідносинах.

Аналіз норм Закону України «Про Державне бюро розслідувань» та Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань свідчить про відсутність норм про зміну істотних умов служби стосовно осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань.

Стосовно державних службовців Державного бюро розслідувань діє норма ст. 43 «Зміна істотних умов державної служби» Закону України «Про державну службу», яка передбачає: «Зміною істотних умов державної служби вважається зміна:

1) належності посади державної служби до певної категорії посад;

2) основних посадових обов’язків;

3) умов (системи та розмірів) оплати праці або соціально-побутового забезпечення;

4) режиму служби, встановлення або скасування неповного робочого часу;

5) місця розташування державного органу (в разі його переміщення до іншого населеного пункту).

Про зміну істотних умов служби керівник державної служби письмово повідомляє державного службовця не пізніш як за 30 календарних днів до зміни істотних умов державної служби, крім випадків підвищення заробітної плати.

У разі незгоди державного службовця на продовження проходження державної служби у зв’язку із зміною істотних умов державної служби він подає керівнику державної служби заяву про звільнення на підставі пункту 6 частини першої статті 83 цього Закону або заяву про переведення на іншу запропоновану йому посаду не пізніш як за 30 календарних днів з дня ознайомлення з повідомленням про зміну істотних умов державної служби.

Якщо протягом 30 календарних днів з дня ознайомлення державного службовця з повідомленням про зміну істотних умов служби від нього не надійшли заяви, зазначені в абзаці другому цієї частини, державний службовець вважається таким, що погодився на продовження проходження державної служби» [7].

Керуючись нормами ч.ч. 3 та 4 ст. 32 КЗпП України та ст. 43 Закону України «Про державну службу» пропонуємо доповнити ст. 14-3 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» частиною 6 такого змісту: «У зв'язку із запровадженням організаційно-штатних змін допускається зміна істотних умов служби при продовженні служби за тією ж посадою. Про зміну істотних умов служби – умов і розмірів грошового та/або соціального забезпечення, режиму служби, найменування посад, рівня спеціального звання за посадою, встановлення або скасування суміщення посад - особа рядового або начальницького складу повинна бути повідомлена не пізніше ніж за два місяці. У разі незгоди особи рядового або начальницького складу на продовження служби у нових умовах, контракт з такою особою припиняється за відповідною підставою цього Закону».

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text
2. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. Харків : Вид-во Харківського нац. ун-ту внутр. справ, 2009. 360 с.
3. Трудове право України : підручник / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
4. Прудивус О. В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав організаційно-правового характеру: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2003. 20 с.
5. Трудове право України. Академічний курс : підручник. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. Київ : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
6. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text
7. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text

Заїка Д. І.,
докторка філософії в галузі права,
асистентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ОНОВЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ У ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ № 16010

В умовах трансформації трудового права, що зумовлена євроінтеграційними процесами, цифровізацією економіки та змінами соціально-

трудових відносин, особливої уваги потребує оновлення трудового законодавства України, оскільки Кодекс законів про працю України 1971 року (далі — КЗпП) [1] не відповідає сучасним тенденціям розвитку трудового права, що й зумовлює потребу в його системному реформуванні.

Нової актуальності реформування трудового законодавства України набуло після внесення Кабінетом Міністрів України проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 16010 від 02.09.2026) [2], а оскільки 25.09.2026 профільний комітет рекомендував Верховній Раді ухвалити за основу саме цей проєкт і відхилити альтернативний проєкт № 16010-1 [3], предметом аналізу є урядовий проєкт, його порівняння з КЗпП, виявлення прогалин й недоліків його положень.

Теоретичні засади оновлення трудового законодавства України розробляють представники провідних наукових шкіл трудового права. Зокрема Н. М. Хуторян, Я. В. Сімутіна і М. М. Шумило наголошували, що прийняття нового Трудового кодексу є важливим етапом реформування галузі, а системна кодифікація має усунути фрагментарність чинного законодавства та забезпечити баланс інтересів працівника і роботодавця [4, с. 215].

Одним із концептуальних нововведень проєкту є законодавче закріплення восьми ознак трудових відносин (ст. 38), і відносини вважаються трудовими за наявності щонайменше п’яти з них, а якщо працівник приступив до роботи з відома роботодавця без укладення договору, трудові відносини виникають з дня початку роботи (ч. 2 ст. 39) [2]. КЗпП переліку ознак не містить, оскільки трудовий договір визначено лише як угоду між працівником і роботодавцем (ст. 21) [1], і тому межу між трудовими та цивільно-правовими відносинами проводить судова практика. Водночас кумулятивний поріг «п’ять із восьми» видається завищеним, адже шість ознак (п. 1—5, 7) описують підпорядкування, тоді як ознаки грошової винагороди та відшкодування витрат (п. 6, 8) легко можуть бути відсутніми навіть за реального підпорядкування. Щоб протидіяти прихованій зайнятості, доцільно закріпити презумпцію трудових відносин за меншої кількості ознак із правом роботодавця її спростувати.

Проєкт розширює систему видів трудового договору до дев’яти, зокрема договором про тимчасову (агентську) роботу та учнівським договором (ст. 54), і вимагає письмової форми, зокрема електронної, для договору будь-якого виду, якщо інше не встановлено законом (ст. 46) [2]. Проте запровадження агентської праці без достатніх запобіжників створює ризик «позикової» праці, оскільки такий договір може бути строковим на строк до трьох років, а користувач має право використовувати працю тимчасових працівників, якщо інше не встановлено його колективним договором (ст. 67). Договір із нефіксованим робочим часом (ст. 60) обмежений 10 % договорів роботодавця та 40 базовими годинами на тиждень, але не гарантує працівникові стабільного обсягу роботи.

Суттєво змінюється й регулювання робочого часу: базовий ліміт понаднормових (надурочних) робіт зростає зі 120 годин на рік за ст. 65 КЗпП [1] до 180, а колективним договором може бути збільшений до 250 годин (ч. 8 ст. 120 проєкту) [2]. Тижневий ліміт у 8 годин (ч. 7 ст. 120), хоч і суворіший за норму КЗпП, не усуває ризику перевантаження, зумовленого річним зростанням. Проєкт також замінює абсолютну заборону залучення вагітних працівниць, жінок, які нещодавно народили, та тих, що вигодовують дитину, до нічної й понаднормової роботи письмовою згодою за відсутності медичних протипоказань (ч. 9 ст. 119, ч. 6 ст. 120), а спеціальних обмежень для матерів дітей до трьох років, що передбачені ст. 55 і 176 КЗпП [1], не містить.

Аналогічні тенденції простежуються в регулюванні підсумованого обліку робочого часу: за відсутності відповідного положення колективного договору такий режим запроваджується роботодавцем після інформування представників працівників і консультацій з ними (ч. 1 ст. 123) [2], тобто без погодження, хоча обліковий період може сягати 12 календарних місяців (ч. 2), а тривалість роботи протягом зміни — 12 годин (ч. 3). Оскільки перевищення норми в окремі дні такого періоду не вважається понаднормовою роботою (ч. 4), а консультації, на відміну від погодження, не зобов’язують роботодавця враховувати позицію працівників, цей режим створює ризик нівелювання обмежень, встановлених для понаднормових робіт.

Підвищення мінімальної тривалості щорічної основної відпустки з 24 до 28 календарних днів (ст. 135) є прогресивним кроком, проте супроводжується звуженням інших гарантій, адже соціальну відпустку працівникам з дітьми скорочено з 10 до 7 календарних днів, а її граничну тривалість за кількома підставами — з 17 до 10 днів (ст. 151) [2], порівняно зі ст. 19 Закону України «Про відпустки» [5]. Кодекс не містить мінімальної тривалості додаткових відпусток за шкідливі умови праці та особливий характер праці, бо ст. 136 лише відсилає до законодавства, а конкретну тривалість залишає на розсуд колективного чи трудового договору. Це суперечить принципу недопущення звуження змісту та обсягу існуючих прав (ст. 22 Конституції України).

Відповідно до статті 157 проєкту встановлено мінімальну заробітну плату у відсотках від середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності, причому розмір цього відсотка встановлює Кабінет Міністрів України [2]. Оскільки законодавчої нижньої межі проєкт не містить, гарантія залежить від урядового рішення. Директива (ЄС) 2022/2041 як орієнтири адекватності називає 60 % медіанної та 50 % середньої валової заробітної плати (ч. 4 ст. 5) [6]; ці значення є індикативними, але закріплення нижньої межі в самому Кодексі наблизило б його до європейських підходів.

Посилюються й позиції роботодавця під час звільнення, оскільки підставою розірвання договору стає будь-яке повторне порушення трудових обов’язків протягом року після письмового попередження (п. 1 ч. 1 ст. 97) [2], тоді як п. 3 ст. 40 КЗпП [1] вимагає систематичного невиконання обов’язків за наявності раніше застосованих заходів стягнення. Згода виборного органу профспілки на звільнення її членів вважається наданою, якщо орган не відповів протягом семи робочих днів (ч. 4 ст. 105), що знижує дієвість гарантій, передбачених ст. 43 і 43-1 КЗпП. За оцінкою Федерації профспілок України, проєкт внесено без повноцінного погодження з профспілковою стороною, а її «червоні лінії» переважно не враховано [7].

Спрощується й процедура звільнення з економічних причин: роботодавець має право без згоди працівника замінити 60-денний строк попередження

грошовою компенсацією в розмірі не менше потрійної середньоденної заробітної плати за кожен день скорочення строку, якщо до його закінчення залишається не менше 15 днів (ч. 2, 4, 5 ст. 94) [2]. Хоча така заміна супроводжується підвищеною компенсацією, працівника позбавляють часу на пошук нової роботи та знецінюється попередження як гарантію.

Прогресивною є детальна заборона дискримінації, мобінгу та харасменту (ст. 5): на відміну від КЗпП, який мобінг не визначає, проєкт охоплює систематичні й одноразові діяння та покладає на роботодавця обов'язок доказування відсутності порушення (ч. 9—10 ст. 5), а право вимагати до двох місяців дистанційної роботи (ч. 12 ст. 63) [2] є додатковою гарантією. Водночас норми про відеоспостереження та моніторинг робочої кореспонденції (ст. 35, 36), хоч і визначають такий контроль «крайньою формою», залишають порядок обліку відеозаписів на розсуд роботодавця (ч. 5 ст. 35), що потребує узгодження із законодавством про захист персональних даних. Крім того, проєкт закріплює право роботодавця на локаут (п. 10 ч. 1 ст. 29), але не визначає підстав, порядку та меж його застосування.

Дистанційну роботу у проєкті врегульовано: гарантується право на відключення (ч. 10 ст. 63), покладається на роботодавця забезпечення обладнанням і витрати, якщо договір цього не передбачає (ч. 8), та забороняється укладати такий договір за наявності шкідливих і небезпечних професійних факторів (ч. 2) [2]. Водночас надання працівникові права самостійно визначати місце роботи (ч. 3) і розподіляти робочий час (ч. 4) за одночасного обліку відпрацьованого часу в порядку, встановленому роботодавцем (ч. 9), породжує питання щодо охорони праці, відповідальності за нещасні випадки поза приміщенням роботодавця та контролю за тривалістю робочого часу, які потребують додаткового врегулювання.

З метою усунення виявлених прогалин доцільно зменшити поріг ознак трудових відносин і закріпити спростовну презумпцію; повернути граничний обсяг понаднормових робіт до рівня, близького до чинного (не більше 120—150 годин на рік), і зберегти заборону залучення вагітних та матерів дітей до трьох

років до нічної й понаднормової роботи; відновити тривалість соціальних відпусток; встановити в Кодексі нижню межу мінімальної заробітної плати та мінімальні норми додаткових відпусток; посилити гарантії від необґрунтованого звільнення та участь профспілок у погодженні локальних актів; обмежити право роботодавця одноособово замінювати строк попередження про звільнення компенсацією та запровадити погодження підсумованого обліку робочого часу з представниками працівників; врегулювати або виключити норму про локаут. Правову невизначеність процесуальних норм щодо трудових спорів слід усунути, а цифровізацію деталізувати з гарантіями захисту персональних даних, причому все це має відбутися до другого читання за участі репрезентативних профспілок і організацій роботодавців.

Отже, проєкт Трудового кодексу України (реєстр. № 16010) покликаний замінити застарілий КЗпП, запровадити чіткі ознаки трудових відносин, розширити види трудових договорів, збільшити основну відпустку та посилити захист від дискримінації й мобінгу, проте його недоліками залишаються ризик звуження окремих гарантій (понаднормові роботи, соціальні відпустки, захист вагітних, гарантії під час звільнення), відсутність законодавчих нижніх меж у питаннях оплати праці та незавершене врегулювання цифровізації й колективних відносин. Усунення цих недоліків з урахуванням пропозицій наукової спільноти та соціальних партнерів сприятиме ухваленню збалансованого кодифікованого акта, який поєднає гнучкість регулювання з надійними гарантіями для працівника.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Дата оновлення: 31.07.2026. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення: 03.10.2026).

2. Трудовий кодекс України : проєкт Закону України від 02.09.2026 № 16010. URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/70660 (дата звернення: 03.10.2026).

3. Трудовий кодекс України : проєкт Закону України від 16.09.2026 № 16010-1. URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/70660 (дата звернення: 03.10.2026).

4. Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства : монографія / Н. М. Хуторян, Я. В. Сімутіна, М. М. Шумило та ін. Київ : Ніка-Центр, 2015. 316 с.

5. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр. (дата звернення: 03.10.2026).

6. Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj (дата звернення: 03.10.2026).

7. «Червоні лінії» урядового проєкту ТКУ. URL: https://kvpu.org.ua/tag/chervoni-liniyi-uryadovogo-proyektu-tku/ (дата звернення: 03.10.2026).

Зіноватна І. В.,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ПРАВА НА ІНФОРМАЦІЙНИЙ СПОКІЙ

Сучасна цифровізація економіки та розмивання меж між робочим і особистим часом вимагають принципово нових підходів до юридичного регулювання відносин у сфері праці та надання послуг. Запропоновані положення проєкту Цивільного кодексу України (далі за текстом – проєкт ЦК) свідчать про розширення сфери впливу приватного права на відносини із реалізації права на працю [1]. Автори законопроєкту зазначають, що його розробка викликана низкою ключових причин, зокрема: оновлення фундаментальних норм цивільного права відповідно до вимог цифрової

економіки та європейських стандартів, а також прагнення бізнесу й суспільства мати більш дієве, справедливе та передбачуване регулювання.

Так, відповідно до частини 1 статті 337 проєкту ЦК закріплюється право на інформаційний спокій поза робочим часом за будь-якою фізичною особою «безвідносно до підстав залучення до праці, служби або виконання договірних зобов'язань». Це свідчить про надання цьому праву статусу загального особистого немайнового права фізичної особи, яке поширюється на працівників за трудовими договорами, гіг-спеціалістів, виконавців за цивільно-правовими договорами (підряду, надання послуг) тощо.

Конструкція ст. 337 проєкту ЦК відтворює міжнародні стандарти, зокрема напрям Резолюції Європейського Парламенту від 21 січня 2021 року щодо права на відключення (Right to disconnect). Закріплення права переривати будь-який зв'язок поза визначеним часом забезпечує захист від психоемоційного вигорання та порушення межі приватного життя [2].

Водночас, запропонувавши нормативне закріплення «права на інформаційний спокій», автори проєкту не передбачили кореспондуючих змін до КЗпП України. З точки зору законотворчої техніки це порушує принцип узгодженості та системності законодавства.

Для трудового права базовими поняттями є «робочий час» та «час відпочинку». Проте КЗпП України не містить жодної згадки про «інформаційний спокій». Відповідно до частини 10 статті 60-2 КЗпП України період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем передбачено лише для працівників, з якими укладено трудовий договір про дистанційну роботу [3].

Відсутність у КЗпП України прямої відсилки до загальних норм, закріплених цивільним законодавством, створює юридичну невизначеність щодо того, чи зобов'язаний роботодавець враховувати це право під час розробки правил внутрішнього трудового розпорядку, колективних договорів, графіків змінності й інших локальних актів.

При цьому частиною 2 вищевказаної статті законопроєкту передбачена заборона притягнення до відповідальності чи застосування дискримінаційних заходів (позбавлення премій, погіршення умов праці) за реалізацію цього права, що виступає захисним механізмом від зловживань з боку роботодавця / замовника.

Водночас статті 139, 147 КЗпП України передбачають дисциплінарну відповідальність за «невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків». На практиці нерідко виникають спори, коли обов'язок бути на зв'язку (наприклад, у месенджерах) прописується у посадових інструкціях або інших локальних актах підприємства.

Якщо КЗпП України не міститиме прямої заборони вважати відсутність на зв'язку в позаробочий час дисциплінарним проступком, роботодавці продовжуватимуть застосовувати до працівників дисциплінарні стягнення, а суди будуть змушені вирішувати колізію між засадничими нормами ЦК та спеціальними нормами КЗпП України.

Проєкт ЦК також встановлює певні виняткові правила обмеження права фізичної особи на інформаційний спокій, зокрема передбачено імперативні публічно-правові підстави обмеження цього права (у разі загрози національній безпеці, необхідності забезпечення громадського порядку, охорони здоров'я населення, запобігання надзвичайним, аварійним ситуаціям, а також у разі завдання шкоди життю та/або здоров'ю інших осіб). Крім того, проєктом передбачено диспозитивну можливість передбачити такі обмеження в договорі.

Поряд із цим, на наш погляд, необхідно встановити за яких умов такі обмеження можна включити до договору (наприклад, специфіка виконання певної роботи або трудової функції, існування певних особливих обставин тощо) з обов'язковою матеріальною компенсацією такого обмеження права на інформаційний спокій.

З огляду на класичний загальновизнаний принцип Lex specialis derogat legi generali (спеціальний закон скасовує дію загального), слід зауважити, що у сфері трудових правовідносин спеціальним актом є саме КЗпП України.

Якщо автори проєкту ЦК позиціонують ст. 337 як універсальне право фізичної особи, вони мали б одночасно внести зміни до спеціального трудового законодавства, щоб закріпити обов'язок роботодавця дотримуватися цього права, а також регламентувати порядок його обмеження (наприклад, для надурочних робіт за ст. 62 КЗпП України чи під час чергування).

З урахуванням вищевикладеного, на нашу думку, слід доповнити Перехідні положення проєкту нормами про внесення змін до КЗпП України (зокрема, доповнити кодекс окремою статтею про право працівника на цифрове відключення в позаробочий час).

Необхідно також чітко узгодити термінологію ст. 337 проєкту ЦК із категоріями «робочого часу», «часу відпочинку» та «надурочних робіт» у трудовому праві для уникнення підміни понять та зловживань з обох сторін.

Список використаних джерел:

1. Проєкт Цивільного кодексу України: законопроєкт № 15150 від 09 квіт. 2026 р. URL: blob:https://itd.rada.gov.ua/649bd8e1-14d0-4da2-bc21-150be7ced5c9 (дата звернення: 02.10.2026).

2. European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html#title1 (дата звернення: 02.10.2026).

3. Кодекс законів про працю України: Закон № 322-VIII від 10 груд. 1971 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 02.10.2026).

Картавих В. В.,
доктор філософії з права,
асистент кафедри права та європейської інтеграції
Державного біотехнологічного університету

МЕДІАЦІЯ У СПОРАХ ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ: ПРАВОВІ МЕЖІ КОМПРОМІСУ МІЖ ПРАЦІВНИКОМ І РОБОТОДАВЦЕМ

Медіація у спорі про звільнення дає сторонам змогу погодити умови, яких вони не досягли під час припинення трудових відносин. Працівник може відмовитися від наміру повернутися на роботу, якщо роботодавець запропонує прийнятну компенсацію та належно оформить документи. Однак погодження суми ще не засвідчує правомірності домовленості. Для оцінки компромісу слід з'ясувати, від якої саме вимоги відступає працівник, чи вільно він ухвалює рішення та як зможе домогтися виконання угоди.

Правову підставу для переговорів за участю медіатора закріплено у статті 222-1 Кодексу законів про працю України. Вона дозволяє врегулювати трудовий спір шляхом медіації незалежно від форми трудового договору. Для договору про проведення медіації та угоди за її результатами встановлено письмову форму [1, ст. 222-1]. Вступаючи у процедуру, працівник погоджується на переговори. Він зберігає можливість заперечувати підставу звільнення, розрахунок виплат і запропоновані роботодавцем умови.

Свобода участі в переговорах залежить, зокрема, від поведінки роботодавця. Якщо виплату безспірної заборгованості пов'язують із негайним підписанням угоди, працівникові доводиться вирішувати спір під фінансовим тиском. За таких обставин самого підпису під договором про медіацію недостатньо для оцінки добровільності. Право припинити участь у процедурі в будь-який момент передбачене статтею 18 Закону України «Про медіацію» [2]. До початку переговорів працівник має розуміти, що вихід із них не позбавляє його можливості звернутися по судовий захист у встановленому порядку.

Стаття 12 цього Закону зобов'язує медіатора пояснити сторонам правила

процедури та повідомити про можливість консультації у відповідного спеціаліста [2]. Незалежна правнича консультація потрібна насамперед для оцінки того, чим сторона поступається. Юрист може перевірити підставу звільнення, розрахунок належних сум і наслідки запропонованого тексту. Після цього працівник зможе зіставити умови угоди з іншими способами захисту. Якщо послуги медіатора оплачує роботодавець, умови оплати варто погодити заздалегідь, щоб вони не впливали на перебіг переговорів.

Стаття 9 КЗпП України визнає недійсними умови трудового договору, які погіршують становище працівника порівняно із законодавством [1]. Угода за результатами медіації врегульовує спір, але її укладення не дозволяє обійти обов'язкові правила оплати праці чи звільнення. Особливої уваги потребує ситуація, коли роботодавець пропонує додаткову компенсацію в обмін на відмову від уже нарахованої безспірної заробітної плати. Таку пропозицію слід перевіряти на відповідність трудовим гарантіям, навіть якщо загальна сума здається працівникові прийнятною.

Інакше оцінюється поступка щодо вимоги, підстава або розмір якої залишаються спірними. Наприклад, сторони можуть не погоджуватися щодо розміру заявленого відшкодування моральної шкоди. Зменшення такої вимоги саме по собі не означає порушення прав працівника. Пропоную перед підписанням угоди розділяти безспірні суми, спірні вимоги та додаткові виплати, погоджені під час переговорів. Для кожної поступки тоді можна буде встановити її предмет і правові наслідки. Окремий розрахунок покаже, чи не включив роботодавець заборгованість до суми, яку назвав додатковою компенсацією.

Грошові умови потрібно пов'язати з діями роботодавця. Якщо домовленість передбачає зміну підстави чи дати звільнення, у ній слід назвати документи, які роботодавець має оформити, та строки їх надання працівникові. Для повернення на роботу необхідно погодити дату фактичного допуску й умови виконання домовленості. Загальна фраза про відсутність взаємних претензій залишає ці питання невирішеними. Крім того, за статтею 21 Закону України «Про медіацію» угода не може порушувати права та інтереси інших осіб, інтереси

держави або суспільні інтереси [2]. Це стосується і прав працівника, який уже обіймає відповідну посаду.

Поки тривають переговори, може сплинути строк оскарження звільнення. За загальним правилом статті 233 КЗпП України він становить один місяць із дня вручення копії наказу про звільнення. Участь у медіації може бути визнана поважною причиною пропуску строку відповідно до статей 222-1 і 234 Кодексу [1]. Автоматичного зупинення строку ці положення не передбачають. Тому на початку процедури сторонам варто з’ясувати, скільки часу залишилося для звернення до суду, та документально зафіксувати дати переговорів. Сам розрахунок на майбутнє поновлення строку не забезпечує передбачуваного захисту.

Цю невизначеність можна зменшити, закріпивши в законі зупинення строку оскарження на час належно підтвердженої медіації. Пропонована норма має визначати, як підтверджують початок і завершення процедури та скільки максимально може тривати зупинення. Без таких обмежень переговори можуть використовуватися для затягування спору. Для підтвердження участі достатньо відомостей про сам факт проведення медіації та її дати. Розкривати пропозиції сторін і зміст конфіденційних обговорень із цією метою не потрібно.

Ще до підписання угоди сторонам слід визначити, як діяти в разі її невиконання. Письмова угода за результатами медіації автоматично не стає виконавчим документом. Якщо справа вже перебуває в суді, погоджені умови можна подати для затвердження мирової угоди. Суд перевіряє їх відповідність закону, права інших осіб та можливість виконання; його ухвала про затвердження мирової угоди є виконавчим документом [3, ст. 207, 208]. Для незатвердженої судом домовленості залишається передбачений законом порядок захисту, зокрема звернення за правилами статті 222-1 КЗпП України.

Отже, для працівника, який оскаржує звільнення, але не планує повертатися до роботодавця, предметом переговорів можуть бути законна підстава припинення відносин і додаткова компенсація. Заборгованість із заробітної плати в такій угоді слід зазначити окремо. Строки виплат, оформлення

документів і наслідки порушення домовленостей мають бути зрозумілими до її підписання. Якщо спір розглядає суд, сторони можуть погодити ці умови з урахуванням вимог до затвердження мирової угоди та подальшого примусового виконання.

Допустимість компромісу у спорі про звільнення залежить від конкретної поступки. Розмежування безспірних зобов'язань і спірних вимог дає змогу перевірити, чи не оплачено додаткову компенсацію відмовою від гарантованих виплат. Добровільність переговорів потребує доступу працівника до незалежної правничої оцінки. Для законодавця невирішеним залишається питання впливу медіації на строк звернення до суду. Його врегулювання зробить вибір переговорної процедури менш ризикованим для особи, яка прагне зберегти можливість судового захисту.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 17.09.2026).

2. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20 (дата звернення: 17.09.2026).

3. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15 (дата звернення: 17.09.2026).

Кметик Х. В.,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри права та правоохоронної діяльності
Національного університету «Київський авіаційний інститут»

ГІБРИДНА РОБОТА ЯК МЕХАНІЗМ АДАПТАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДО БЕЗПЕКОВИХ РИЗИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Актуальність дослідження гібридної роботи зумовлена трансформацією традиційних моделей організації праці під впливом цифровізації, поширення

дистанційної роботи, змін на ринку праці та особливих умов, спричинених збройною агресією проти України [2; 4]. В умовах воєнного стану забезпечення безпеки працівників набуває особливого значення, а повітряні тривоги, ракетні та дронові атаки, пошкодження об'єктів інфраструктури та інші безпекові загрози безпосередньо впливають на можливість працівників виконувати трудові обов'язки у звичайному режимі. За таких обставин гібридна робота, яка передбачає поєднання виконання трудової функції дистанційно та на робочому місці, може розглядатися як один із механізмів адаптації організації праці до умов підвищених безпекових ризиків [2]. Вона за певних умов дає можливість зменшити необхідність постійного перебування працівника на робочому місці, забезпечити безперервність трудової діяльності та одночасно зберегти можливість особистої взаємодії працівника з роботодавцем і колегами.

У чинному КЗпП України поняття «гібридна робота» як самостійна правова категорія безпосередньо не визначене. Водночас, відповідно до ч. 8 статті 60^{-2} КЗпП України за погодженням між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Особливості такого поєднання встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу [1]. Отже, хоча термін «гібридна робота» безпосередньо не закріплений у трудовому законодавстві, зазначена норма створює нормативне підґрунтя для застосування відповідної моделі організації праці [2].

У цьому контексті гібридну роботу доцільно визначати як комбіновану модель організації праці, за якої працівник у межах одного трудового правовідношення періодично виконує трудову функцію як на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця, так і поза ними із використанням інформаційно-комунікаційних технологій [2]. Такий підхід дає підстави розглядати гібридну роботу не як самостійну законодавчо визначену форму організації праці, а як модель поєднання передбачених трудовим законодавством способів виконання трудової функції.

Для визначення особливостей гібридної роботи доцільно розмежувати її з іншими моделями організації праці, передбаченими трудовим законодавством України.

Традиційна, або стаціонарна, модель організації праці передбачає виконання працівником трудової функції переважно на визначеному роботодавцем робочому місці, у приміщенні або на території роботодавця. Така модель ґрунтується на безпосередній фізичній присутності працівника, що забезпечує безпосередню взаємодію з роботодавцем, колегами та іншими учасниками трудового процесу. На відміну від неї, гібридна робота передбачає періодичне поєднання роботи на території роботодавця з виконанням трудової функції дистанційно, що зменшує залежність організації трудового процесу від постійної фізичної присутності працівника [1; 2].

Найбільш близькою до гібридної роботи за своїм змістом є дистанційна робота, яка відповідно до статті 60^{-2} КЗпП України є формою організації праці, за якої робота виконується поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, у будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [1]. Дистанційна зайнятість розглядається у науковій літературі як одна з форм нестандартної зайнятості, поширення якої пов’язане з розвитком цифрової економіки та трансформацією сучасного ринку праці [4]. Принципова відмінність полягає в тому, що при дистанційній роботі виконання трудової функції поза територією роботодавця становить визначальну характеристику відповідної форми організації праці, тоді як гібридна модель передбачає поєднання дистанційного та стаціонарного способів виконання роботи.

Від гібридної роботи необхідно також відмежовувати надомну роботу, врегульовану статтею 60^{-1} КЗпП України. Надомна робота є формою організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в іншому визначеному ним приміщенні, в якому наявні необхідні виробничі або технічні засоби, інструменти, прилади, матеріали тощо. При цьому робоче місце надомного працівника є фіксованим, хоча закон передбачає можливість його

зміни у визначених випадках [1]. На відміну від надомної роботи, гібридна модель передбачає поєднання виконання трудової функції на території роботодавця та поза нею відповідно до погодженого сторонами порядку [2].

Окремого розмежування потребує гнучкий режим робочого часу, передбачений статтею 60 КЗпП України. На відміну від гібридної роботи, він характеризує передусім організацію робочого часу, а не місце виконання трудової функції. Застосування гнучкого режиму може передбачати зміну часу початку та закінчення роботи або інший розподіл робочого часу за умови дотримання встановленої норми його тривалості [1]. Тому гнучкий режим робочого часу та гібридна робота не є взаємовиключними моделями: гібридна робота може здійснюватися як за звичайним, так і за гнучким режимом робочого часу.

Отже, гібридну роботу доцільно розглядати як сучасну комбіновану модель організації праці, яка ґрунтується на поєднанні стаціонарного та дистанційного способів виконання трудової функції. Її поширення зумовлює необхідність подальшого розвитку трудового законодавства з метою чіткого визначення порядку встановлення та зміни гібридного режиму роботи, розподілу прав та обов'язків сторін трудового договору, регулювання контролю за виконанням роботи, охорони праці та забезпечення трудових гарантій в умовах цифровізації та воєнних викликів [2; 3].

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text.

2. Обушенко Н. М. Цифровізація трудових відносин: правове регулювання дистанційної та гібридної роботи. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «Право»*. 2026. № 43. С. 161–171. DOI: 10.34142/23121661.2026.43.16.

3. Севост'янов С. С. Проблемні аспекти виконання обов'язків за трудовим договором про дистанційну роботу. *Актуальні проблеми права: теорія і*

практика. 2025. № 2 (50). С. 169–178. DOI: 10.33216/2218-5461/2025-50-2-169-178.

4. Шлапко Т. В., Махітько К. Б. Дистанційна зайнятість у епоху сучасних змін: правовий аналіз. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2024. Випуск 85: частина 2. С. 138–146. DOI: 10.24144/2307-3322.2024.85.2.20.

Конопельцева О. О.,
канд. юрид наук, доцентка,
асистентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ПИТАННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «СТРАХОВОГО» ТА «ТРУДОВОГО СТАЖУ»

Питання співвідношення трудового та страхового стажу є однією з актуальних проблем права соціального забезпечення, оскільки трансформація пенсійної системи зумовила фундаментальний перехід від радянської концепції «трудового стажу», де пріоритетне значення надавалося тривалості трудової діяльності особи, до сучасної моделі «страхового стажу», у якій право на пенсійне забезпечення та його обсяг пов’язано з участю особи в системі загальнообов’язкового страхування та сплатою страхових внесків. При цьому слід відмітити, що запровадження страхового стажу не призвело до повної втрати юридичного значення трудового стажу, що обґрунтовує необхідність розглядати зазначені питання не як тотожні, а як взаємопов’язані правові категорії.

Вперше поняття «страхового стажу» було закріплено у ст. 9 Основ законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 року № 16-98-ВР [1], відповідно до якого

страховий стаж було визначено як період (строк), протягом якого особа підлягає загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню і сплачує внески на страхування, якщо інше не передбачено законодавством. Проте, із прийняттям Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» № 1058-IV від 9 липня 2003 року [2] цей правовий інститут набув подальшого розвитку, а в пенсійному законодавстві сформовано новий підхід до формування пенсійних прав громадян, заснований на принципах загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Зазвичай, трудовий стаж пов'язують із фактом виконання роботи, тривалістю перебування у трудових відносинах. Він має самостійне значення у трудовому праві, наприклад, для визначення права на окремі види відпусток, зайняття певних посад, установлення спеціального стажу роботи та реалізація інших трудових прав.

Натомість, страховий стаж розглядають як період (строк), протягом якого особа приймає участь в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування зі сплати страхових внесків.

На думку Н. М. Швець, страховий стаж пов'язаний зі сплатою страхових внесків, тобто реальним фінансовим результатом праці, вкладеним у загальну систему пенсійного страхування застрахованих осіб [3, с. 81]. Отже, в основі страхового стажу знаходиться не просто факт здійснення трудової діяльності, а участь у системі соціального страхування та сплати страхових внесків.

Зазначений критерій формує принципову відмінність між трудовим і страховим стажем. Трудовий стаж пов'язаний із виконанням працівником трудової функції, тоді як страховий стаж із виникненням страхових правовідносин і формування страхового внеску. Незважаючи на те, що тривалість трудової діяльності та формування її страхового стажу відбуваються одночасно, але юридично це різні явища.

І. В. Оклей розглядає страховий стаж як самостійний юридичний факт у системі пенсійного страхування, виникнення і тривалість якого насамперед пов'язує з участю особи в системі загальнообов'язкового державного пенсійного

страхування та сплатою страхових внесків. На її думку, на відміну від трудового стажу, визначальним для страхового є не сам факт трудової діяльності, а наявність страхового характеру відповідного періоду та сплата за нього страхових внесків у встановленому законом порядку. Водночас соціальна спрямованість пенсійного забезпечення зумовлює необхідність зарахування до страхового стажу й окремих суспільно значущих нестрахових періодів [4, с. 486].

Трудовий стаж є показником трудового внеску та професійної діяльності особи, а страховий стаж – розрахунковим показником її участі в системі соціального страхування. Вони можуть співпадати за періодами тривалості, однак при цьому мати різні юридичні підстави для виникнення та призначення. Запровадження страхової моделі пенсійного забезпечення зумовило зміну у співвідношенні між зазначеними правовими категоріями на користь страхового стажу, водночас не позбавивши трудовий стаж його самостійного юридичного значення.

О. М. Ярошенко наголошує, що зміст загального трудового стажу є ширшим стажу страхового, оскільки до першого включаються також періоди суспільно корисної діяльності, коли особа не підлягає загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню [5, с. 174].

Таким чином, визначальною ознакою загального трудового стажу був виключно не факт сплати страхових внесків, а суспільно-корисний характер певного періоду діяльності та визначення такого періоду законодавством юридично значущим для пенсійного забезпечення. Натомість страховий стаж ґрунтується на іншому юридичному критерії – участі особи у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та, за загальним правилом, сплаті за відповідний період страхових внесків.

Такий підхід доводить, що трудовий стаж у його правовому розумінні не може бути отожнений зі страховим стажем, оскільки до першого зараховувалися не лише періоди роботи за трудовим договором, а й окремі періоди, протягом якого особа фактично не перебувала у трудових правовідносинах та не була застрахованою особою, проте здійснювала діяльність або перебувала у стані,

якому закон надавав соціально значущого характеру (наприклад, навчання у закладах освіти, аспірантурі, докторантурі та клінічній ординатурі, окремих періодів догляду, військової служби та інш.).

Окреслена позиція Ярошенко О. М. щодо ширшого змісту загального трудового стажу порівняно зі страховим знайшла своє відображення у судовій практиці. У низці рішень Верховний суд прямо посилається на те, що поняття «трудовий стаж» є ширшим, оскільки до першого включається також періоди суспільно корисної діяльності, коли особа не підлягала загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню.

Одним із таких прикладів є постанова Верховного Суду України від 5 листопада 2013 року № 21-289а13[6]. Суд прямо зазначив, що зміст поняття «загальний трудовий стаж» є ширшим за поняття «страховий стаж», оскільки до загального страхового стажу включаються періоди суспільно корисної діяльності, протягом якого особа не підлягала загальнообов'язковому соціальному страхуванню.

Аналогічний правовий висновок Верховний суд України сформулював у постанові від 22 квітня 2014 року у справі № 21-65а14[7]. Суд звернув увагу на те, що відповідно до ст. 56 Закону України «Про пенсійне забезпечення» до загального трудового стажу включалися не тільки періоди виконання роботи, а й низка інших періодів, зокрема, навчання, тимчасова непрацездатність, що розпочалася під час роботи, та догляд непрацюючої матері за малолітньою дитиною.

У постанові від 21 лютого 2020 року у справі № 456/2503/16-а [8], суд підкреслив значення частини 4 ст. 24 Закону №1058-IV [2], що періоди, які до 1 січня 2004 року визнавалися стажем роботи для призначення пенсії, повинні оцінюватися відповідно до того законодавства, яке діяло на час їх набуття. Такий висновок у постанові свідчить про ширший зміст загального трудового стажу порівняно зі страховим та забезпечує правову наступність між категоріями трудового та страхового стажу, що унеможливлює втрати особою пенсійних прав, сформованих за попереднього правового регулювання.

Найбільш показовим підтвердженням такої правої позиції у судовій практиці є постанова Верховного Суду від 9 квітня 2024 року у справі № 380/15284/22 [9], де було прямо зазначено, що до 1 січня 2004 року законодавство оперувало категорією загального трудового стажу. У цій справі відповідний висновок мав практичне значення для вирішення питання про зарахування до стажу періоду навчання, оскільки пункт «д» ст. 56 Закону № 1788-XII прямо передбачав включення часу навчання до стажу роботи, що дає право на пенсію.

Отже, позиція про ширший зміст загального трудового стажу має не лише доктринальне, а й суттєве правозастосовне значення. Практичне значення такого розмежування особливо проявляється при оцінці періодів, набутих до запровадження страхової моделі пенсійного забезпечення, оскільки їх зарахування до стажу повинно здійснюватися з урахуванням законодавства, чинного на момент виникнення відповідного юридичного факту.

Застосування такого підходу має вирішальне значення для захисту прав громадян у спорах з органами Пенсійного фонду України, оскільки зобов'язує суб'єктів владних повноважень враховувати соціальну сутність діяльності особи, здійснюваної у період дії попереднього нормативного регулювання, без безпідставних вимог щодо надання доказів сплати страхових внесків за період, коли фінансові обов'язки не були передбачені законом.

Список використаних джерел:

1. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 14.01.1998 р. № 16-98-ВР. *Відомості Верховної Ради України.* 1998. №23. Ст. 121. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-вр#Text (дата звернення: 25.09.2026).

2. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07. 2003 р. № 1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №49. Ст. 376. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text (дата звернення: 25.09.2026).

3. Швець Н. М. Страховий стаж: поняття і юридичне значення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 1. С. 77–81.

4. Оклей І. В. Страховий стаж як юридичний факт пенсійних правовідносин. *Трудове право України в контексті європейської інтеграції*: матеріали науково-практичної конференції (25-27 травня 2006 р.). Харків, 2006. С. 482–487.

5. Право соціального забезпечення в Україні: Підручник. Харків. За заг. ред. Л. І. Лазор, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка: Вид-во «ФІНН», 2009. 434 с.

6. Постанова Верховного Суду України від 05.11.2013 р. № 21-289а13 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/35794467 (дата звернення: 25.09.2026).

7. Постанова Верховного Суду України від 22.04.2014 р. № 21-65а14 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/38963280 (дата звернення: 25.09.2026).

8. Постанова Верховного Суду України від 21.02.2020 р. № 456/2503/16-а URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/87758573 (дата звернення: 25.09.2026).

9. Постанова Верховного Суду України від 09.04.2024 р. № 380/15284/22 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/118245686 (дата звернення: 25.09.2026).

Котова Л. В.,
канд. юрид. наук, професорка,
завідувачка кафедри публічного та приватного права
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ «ЗЕЛЕНОЇ» ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ: ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИЙ ВИМІР ТА ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ

Перехід до кліматично нейтральної моделі виробництва докорінно трансформує ринок праці, де зайнятість у традиційному вуглецевоємному секторі неминуче скорочується, натомість стрімко зростає потреба в кадрах для відновлюваної енергетики, термомодернізації та суміжних галузей. Головне

завдання трудового права в цих умовах полягає у визначенні суб'єктного складу та параметрів доступу до нових робочих місць із безумовним забезпеченням стандартів гідної праці.

Дефініція «зеленої економіки» належить до динамічних категорій, щодо змісту яких досі тривають наукові дискусії, а її нормативне та доктринальне тлумачення зумовлюється специфікою діяльності конкретних інституцій [1]. Зокрема, у вітчизняному правовому просторі Ю. Боровик, Ю. Єлагін та О. Полякова через призму підходів ЮНЕП розглядають зелену економіку як систему господарювання, що гарантує добробут суспільства без створення критичних екологічних загроз і вичерпання ресурсів для майбутніх поколінь [2]. Такий підхід підкреслює ідею міжпоколінної справедливості, яка виступає стрижневим елементом концепції гідної праці. У цьому контексті досліджувана проблематика зосереджена на «зеленій» зайнятості саме як на суто трудоправовій, а не виключно природно-ресурсовій категорії.

Аналізуючи проблеми правового забезпечення соціального діалогу як невіддільного складника гідної праці в умовах екологізації виробництва, Л. П. Амелічева доводить, що системна перебудова економіки вимагає обов'язкової участі працівників і профспілок у прийнятті управлінських рішень, виходячи далеко за рамки суто технологічного оновлення [3]. Це цілком корелює з тим, що зміст концепції «справедливого переходу» продовжує невпинно еволюціонувати в сучасному міжнародному праві [4], де акти м’якого права нерідко відстають від реальної динаміки ринку, а процесуальні гарантії соціального діалогу суттєво поступаються темпам впровадження екологічних регламентів.

В. Юганссон (V. Johansson) зазначає, що концепція «справедливого переходу» є динамічною. Вона трансформувалася від вузького захисту прав працівників у традиційних галузях до глобального принципу кліматичної справедливості, який поєднує екологічні цілі із соціальним захистом, підтримкою вразливих верств і забезпеченням гідної праці під час відмови від викопного палива. Автор вказує, що з точки зору трудового права, чи не

найголовнішим питанням є те, якою мірою довкілля є інтересом, що визнається та має захищатися трудовим правом. Хоча відповідь на це питання різниться залежно від національної правової системи, неможливо ігнорувати вплив міжнародного та європейського права [5].

Міжнародно-правовий інструментарій МОП тривалий час формувався передусім нормами м'якого права (soft law) [5]. Упродовж багатьох років організація послідовно утверджувала принципи соціальної справедливості в періоди структурних криз, а нещодавно закріпила імперативи гідної праці у профільних актах, зокрема, – Висновках щодо сталого розвитку, гідної праці та зелених робочих місць (2013 р.), Рекомендації щодо зайнятості та гідної праці заради миру й стійкості № 205 (2017 р.) і Декларації сторіччя МОП (2019 р.). Базовим актом стали Керівні принципи справедливого переходу до екологічно стійких економік і суспільств для всіх (2015 р.), які окреслили концептуальну рамку процесу; у 2023 р. Міжнародна конференція праці спеціальною резолюцією офіційно підтвердила їхнє значення, закріпивши роль цих стандартів як орієнтира для нормотворчості ЄС.

Питання зайнятості та захисту довкілля знайшли комплексне закріплення вже на рівні первинного права Європейського Союзу. Договір про функціонування ЄС встановлює обов'язок інтегрувати природоохоронні вимоги до всіх напрямів союзної політики (ст. 11), водночас зобов'язуючи інституції враховувати завдання щодо високої зайнятості, належного соціального захисту й подолання бідності (ст. 9); статті 8 та 10 ДФЄС додатково гарантують гендерну рівність і заборону дискримінації [6]. Таким чином, установчі договори ЄС нормативно пов'язують екологічний розвиток із соціальними зобов'язаннями, формуючи фундамент для вторинного законодавства про справедливий перехід.

У вторинному праві ЄС означений вектор втілено в Рекомендації Ради ЄС від 16 червня 2022 р. щодо забезпечення справедливого переходу до кліматичної нейтральності (2022/C 243/04), яка спонукає держави розбудовувати всеохопні програми перекваліфікації, гарантувати гідні й безпечні умови праці та цільову соціальну підтримку [7]. Фінансову основу цієї політики складають Механізм

справедливого переходу [8] і безпосередньо Регламент (ЄС) 2021/1056 про Фонд справедливого переходу [9]. Разом із тим представники громадянського суспільства застерігають про брак імперативних зобов'язань і пропонують ухвалити спеціальну Директиву про справедливий перехід [10]. Досвід Союзу чітко вказує на перехід від декларативних рекомендацій до формалізації обов'язкових юридичних гарантій.

У національному правопорядку Кодекс законів про працю України, регулюючи загальні засади найму та звільнення, досі позбавлений легальних дефініцій «зеленого робочого місця» та «зеленої зайнятості» [11]. На нормативному рівні відповідні механізми наразі фрагментарно врегульовані переважно для вуглевидобувних басейнів, зокрема постановою Кабінету Міністрів України від 18 червня 2025 р. № 711 затверджено Державну цільову програму справедливої трансформації вугільних регіонів до 2030 року [12]. Слід звернути увагу, що в Україні «справедливий перехід» набуває специфічного воєнного виміру, а саме коли руйнування енергетичної та промислової інфраструктури внаслідок збройної агресії рф вимагає реалізації принципу «відбудувати краще, ніж було» (Build Back Greener). Відтак попит на «зелені» компетенції виникає форсовано не лише через планове згортання видобутку, а в процесі термінової модернізації енергосистеми та житлового фонду. Більше того, концепція гідної праці вимагає врахування нових виробничих ризиків, зокрема, експлуатація об'єктів відновлюваної енергетики чи рециклінг токсичних будівельних відходів потребують адаптації інституту охорони праці до специфічних небезпек так званих «зелених технологій».

Саме вимога про безпечні умови праці в нових «зелених» секторах виводить на ще один пласт проблеми – власне охорону праці. О. М. Ярошенко, досліджуючи європейський досвід нормативного забезпечення ризик-орієнтованого підходу до охорони праці за галузями, доходить висновку, що вдосконалення вітчизняної системи охорони праці має спиратися на запровадження європейського досвіду забезпечення безпечних і здорових умов праці на робочому місці, а наголос слід перенести з удосконалення діяльності

органів і служб охорони здоров’я на правове регулювання мінімальних вимог безпосередньо на робочому місці працівника [13]. Він також наголошує, що диференціація правового регулювання охорони праці повинна враховувати не лише особливості трудових процесів у галузях, а й створювати умови для впровадження ризик-орієнтованого підходу на малих і середніх підприємствах за зразком ЄС, супроводжуючись методичною підтримкою держави [13]. Для «зелених» секторів – демінування, відновлюваної енергетики, будівництва, названих пріоритетними у звіті UNEP/МОП – цей висновок означає, що розширення зайнятості саме по собі не гарантує гідних умов праці, тому що без розроблення галузевих моделей ризик-орієнтованої охорони праці нові робочі місця можуть відтворювати ті самі недоліки, яких ризик-орієнтований підхід покликаний позбутися.

Експерти відзначають, що програма спрямована на структурну диверсифікацію локальної економіки, мінімізацію соціальних ударів від вивільнення персоналу, стимулювання чистої енергетики й розвиток людського капіталу, спираючись зокрема й на рекомендації аналітичного центру Germanwatch щодо досвіду європейських країн [14].

Спільний аналітичний звіт ЮНЕП, МОП та ГО «Жива планета» (2025) виокремлює суттєві недоліки вітчизняного регулювання, а саме: територіальну обмеженість заходів без охоплення інших секторів, міжвідомчу неузгодженість, низький рівень залучення соціальних партнерів і критичну залежність фінансування від міжнародних донорів [15]. Це підтверджує позицію Л. П. Амелічевої [3], що за відсутності налагодженого тристороннього діалогу та прямої участі профспілок будь-які ініціативи щодо декарбонізації залишатимуться деклараціями без реального захисту прав працівників.

Враховуючи викладене, вважаємо, що вдосконалення національного законодавства має здійснюватися за такими ключовими напрямами.

По-перше, закріпити в трудовому законодавстві сучасний термінологічний апарат («зелена зайнятість», «справедливий перехід»), синхронізувавши його зі стандартами гідної праці МОП.

По-друге, розробити та легітимізувати обов’язкові правові процедури соціального діалогу під час структурної екологічної трансформації підприємств, зокрема шляхом розвитку інституту зелених колективних договорів (green collective bargaining) та покладення на роботодавця обов'язку завчасного узгодження технологічної модернізації з профспілками.

По-третє, запровадити дієву систему превентивних гарантій і перепідготовки вивільнюваних працівників відповідно до підходів Ради ЄС.

По-четверте, транспонувати європейські критерії щодо обов'язків роботодавців під час закриття шкідливих виробництв.

По-п’яте, масштабувати дію державних трансформаційних програм з вугільних мономіст на всю національну економіку.

Підсумовуючи, зазначимо, що забезпечення гідної праці на етапі кліматичного переходу потребує не формальної модернізації виробництва, а розбудови повноцінного правового інституту соціального діалогу, як це передбачено установчими договорами ЄС. Для України це вимагає якнайшвидшого переходу від точкових урядових рішень до єдиної системної моделі правового регулювання, гармонізованої з правом ЄС і нормами МОП.

Список використаних джерел:

1. Georgeson L., Maslin M., Poessinouw M. The global green economy: a review of concepts, definitions, measurement methodologies and their interactions. URL: https://www.researchgate.net/publication/316334130_The_global_green_economy_a_review_of_concepts_definitions_measurement_methodologies_and_their_interactions

2. Боровик Ю. Т., Єлагін Ю. В., Полякова О. М. «Зелена економіка»: сутність, принципи, перспективи для України. URL: https://www.researchgate.net/publication/340956564_ZELENA_EKONOMIKA_SUTNIST_PRINCIPI_PERSPEKTIVI_DLA_UKRAINI

3. Амелічева Л. П. Деякі проблеми правового регулювання соціального діалогу як компоненти гідної праці в світлі концепції «зеленої» економіки.

Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі. 2016. С. 18–23.

4. Johansson V. Just transition as an evolving concept in international climate law. Journal of Environmental Law. 2023. Vol. 35, No. 2. P. 229–249. DOI:10.1093/jel/eqad017

5. van Schadewijk M. Labour, the Environment and International and European Law: One journey or worlds apart? European Labour Law Journal. 2024. DOI: 10.1177/20319525241274686

6. Treaty on the Functioning of the European Union (consolidated version). Art. 8–11. Official Journal of the European Union. 2016. C 202. P. 1–388. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT.

7. Council Recommendation of 16 June 2022 on ensuring a fair transition towards climate neutrality 2022/C 243/04. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2022_243_R_0004

8. European Commission. EU coal regions in transition. URL: https://energy.ec.europa.eu/topics/clean-energy-transition-initiatives/eu-coal-regions-transition_en.

9. Regulation (EU) 2021/1056 of the European Parliament and of the Council of 24 June 2021 establishing the Just Transition Fund. Official Journal of the European Union. 2021. L 231. P. 1–20. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32021R1056.

10. Heinrich Böll Stiftung European Union. The call for an EU Just Transition Directive: from letting transitions happen to co-managing them. Brussels, 2024. URL: https://eu.boell.org/en/call-eu-just-transition-directive.

11. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08.

12. Про затвердження Державної цільової програми справедливої трансформації вугільних регіонів України на період до 2030 року: постанова Кабінету Міністрів України URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/711-2025-п#Text

13. Ярошенко О. М. (2019). Охорона праці в галузях: європейський досвід нормативного забезпечення впровадження ризик-орієнтованих підходів. Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice, 1(28), 522–530. DOI: https://doi.org/10.18371/fcaptp.v1i28.162687

14. Germanwatch. Transformation Experiences of Coal Regions: Recommendations for Ukraine and other European countries. 2020. URL: https://www.germanwatch.org/sites/germanwatch.org/files/Transformation%20Experiences%20of%20Coal%20Regions.%20Recommendations%20for%20Ukraine%20and%20other%20European%20countries.pdf.

15. UNEP, ILO, NGO "Living Planet". Green Jobs for Ukraine's Recovery and European Integration: Analytical Report. 2025. URL: https://livingplanet.org.ua/images/2025/analytical_report_en.pdf.

Кравцов Д. М.,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЯКИМ БУТИ ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ УКРАЇНИ?

Оновлення трудового законодавства України потребує узгодження гнучкої організації праці з дієвими гарантіями для працівників. Зважимо можливість досягнення такої мети порівнявши проєкти двох ключових для регулювання трудових відносин актів – урядового проєкту Трудового кодексу України № 16010 від 02.09.2026 р. та альтернативного № 16010-1 від 16.09.2026 р., внесеного групою народних депутатів.

Обидва проєкти спрямовані на заміну чинного КЗпП, мають значний обсяг спільних положень, проте мають різні підходи до регулювання повноважень роботодавця, ролі профспілок і рівня окремих гарантій.

1. Письмовий трудовий договір

Загальна письмова форма договору є спільним рішенням. Ст. 46 урядового та ст. 62 альтернативного проєкту передбачають його укладення державною мовою у двох примірниках, якщо інше не встановлено законом. Електронний договір із кваліфікованим або передбаченим цими статтями удосконаленим електронним підписом прирівнюється до письмового.

Ст. 48 урядового проєкту вимагає визначати трудову функцію, місце роботи, оплату, робочий час, відпочинок, професійні ризики та підстави припинення договору. Частину умов дозволено закріплювати посиланнями на законодавство, колективний договір або акти роботодавця. Схожі підходи застосовані також і у ст. 68 альтернативного проєкту.

За п. 6 прикінцевих та перехідних положень урядового проєкту існуючі відносини, не оформлені письмовим договором, належить оформити протягом року від набрання Кодексом чинності; для юридичних осіб із понад 1000 працівників – протягом двох років. За п. 5 прикінцевих та перехідних положень альтернативного проєкту, з дня набрання Кодексом чинності 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..

2. Визнання відносин трудовими

Ст. 38 урядового проєкту встановлює поріг у п’ять і більше ознак трудових відносин із восьми перелічених, ст. 54 альтернативного – у три і більше. Серед ознак: особисте виконання роботи, робота за завданням і під контролем іншої особи, регулювання процесу праці, надання засобів виробництва, систематична винагорода та встановлення робочого часу.

Нижчий поріг потенційно полегшує захист осіб, зайнятість яких оформлено цивільно-правовими договорами.

3. Нестандартні форми зайнятості

Обидва проєкти обмежують кількість договорів із нефіксованим робочим часом 10% загальної кількості трудових договорів роботодавця, а роботодавець

із менш ніж десятьма працівниками може укласти один такий договір. Передбачено оплату щонайменше 32 годин за календарний місяць у встановлених статтями випадках.

Отже, за недостатнього обсягу наданої роботи фактично відпрацьовані 12 годин за загальним правилом будуть оплачуватися не менш як 32 години. Однак для відмови працівника від роботи діють спеціальні правила. Після понад шести місяців такої зайнятості працівник може вимагати переходу до загального режиму. Протягом 30 днів роботодавець має укласти відповідний договір або надати письмову обґрунтовану відмову. Автоматичного перетворення договору не передбачено.

Домашня праця в обох проєктах означає роботу для домогосподарства та відмежовується від надомної та дистанційної. Заборонено прийняття домашніх працівників молодше 16 років; на них поширюються трудові гарантії з урахуванням специфіки роботи. Ч.7 ст. 64 урядового проєкту передбачає добровільну участь у загальнообов’язковому державному соціальному страхуванні; ст. 80 альтернативного такого спеціального застереження не містить.

Урядовий проєкт також містить окремий механізм агентської роботи: договір укладається з агентством, а робота виконується за завданням і під контролем її користувача. Ст. 70 розподіляє гарантії щодо умов праці й оплати між агентством і користувачем та містить спеціальний виняток із порівняння оплати для певних безстрокових договорів. Альтернативний проєкт цей інститут не пропонує.

4. Робочий час і понаднормова робота

Урядовий проєкт допускає, як правило, до 180 понаднормових годин на рік, а за колективною угодою чи договором – до 250. Альтернативний установлює річну межу у 120 годин. Ці ліміти застосовуються разом із тижневими обмеженнями, правилами згоди та винятковими підставами залучення.

При підсумованому обліку обидва проєкти встановлюють максимальну тривалість зміни у 12 годин і вимагають додержання норми за обліковий період. Якщо режим не встановлений колективним договором, урядовий текст вимагає інформування представників працівників і консультацій, альтернативний – погодження з профспілками. Оплата понаднормових годин за урядовим текстом здійснюється наприкінці облікового періоду; альтернативний додає вимогу – не рідше одного разу на місяць.

5. Відпустки

Обидва проєкти передбачають основну оплачувану відпустку не менш як 28 днів, до 56 днів для визначених категорій освітян і науковців та 31 день для працівників молодше 18 років. Відмінності стосуються додаткових гарантій.

Ст. 136 урядового проєкту передбачає додаткові відпустки за шкідливі й важкі умови та особливий характер праці, відсилаючи визначення умов і тривалості до законодавства. Альтернативний безпосередньо встановлює межі: від 15 до 35 календарних днів за шкідливі й важкі умови та для визначених категорій з особливим характером праці; від 5 до 10 днів за ненормований робочий день. Конкретна тривалість залежить від установлених нормами умов, списків виробництв, цехів, професій і посад і часу зайнятості.

Ст. 150 альтернативного проєкту пропонує також відпустку за стаж: для всіх працівників – один календарний день за кожні п’ять відпрацьованих років, для перелічених виробничих категорій – один день за кожен рік. Максимальна тривалість такої відпустки становить десять днів.

6. Право на відключення

Обидва проєкти гарантують дистанційному працівнику право переривати зв’язок із роботодавцем у час відпочинку без порушення договору. Періоди такого відключення мають визначатися договором.

Альтернативний проєкт додатково включає відключення до загального переліку основних прав працівника.

7. Припинення трудових відносин

При звільненні з економічних, технологічних, структурних чи організаційних причин обидва проєкти передбачають загальний строк письмового попередження у 60 днів. За домовленістю сторін його можна замінити компенсацією не менше подвійної середньоденної зарплати за кожен робочий день скорочення строку.

Урядовий проєкт додатково дозволяє заміну без згоди працівника з компенсацією не менше потрійної середньоденної зарплати за кожен робочий день скорочення. Альтернативний відповідного повноваження роботодавця не містить. В обох текстах заміна заборонена, якщо до завершення строку залишилося менш ніж 15 днів. При звільненні після завершення попередження передбачена вихідна допомога не менше 30 середньоденних зарплат.

8. Оплата праці та мінімальна заробітна плата

Обидва проєкти пов’язують мінімальну зарплату із середньомісячною в економіці. Урядовий передбачає відсоток від відповідного показника станом на 1 січня попереднього року, визначений Кабінетом Міністрів. Альтернативний фіксує нижню межу – 50% середньомісячної зарплати за січень-червень попереднього року.

Конкретний розмір в обох проєктах установлюється Верховною Радою в законі про Державний бюджет з урахуванням передбачених переговорних пропозицій Кабінету Міністрів України, Спільного представницького органу об’єднань профспілок і Спільного представницького органу об’єднань організацій роботодавців на національному рівні.

9. Трудові спори та виконання гарантій

Обидва проєкти передбачають медіацію індивідуального спору за згодою сторін, письмову, включно з електронною, форму договору й підсумкової угоди та можливість звернення до суду при її невиконанні.

Оцінку й управління професійними ризиками обидва тексти включають до засад безпеки та охорони здоров’я. Інспекційні повноваження охоплюють доступ

до робочих місць, перевірку документів і отримання пояснень у встановлених випадках та з передбаченими законодавством обмеженнями.

Таким чином, обидва проєкти мають спільну основу, але істотно відрізняються порогом визнання трудових відносин, обсягом понаднормової праці, додатковими відпустками, можливістю односторонньої заміни умов в трудових правовідносинах та формулою обчислення мінімальної заробітної плати.

Проєкти пропонують різні моделі оновлення трудового законодавства. Якщо № 16010 значною мірою спрямований на системну модернізацію та нову організацію трудових відносин, то № 16010-1 робить особливий акцент на збереженні існуючих трудових гарантій, посиленні захисту працівників та врахуванні стандартів МОП і ЄС.

Список використаних джерел:

1. Проєкт Трудового кодексу України № 16010 від 02.09.2026. Офіційний текст від 03.09.2026. URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/70660

2. Проєкт Трудового кодексу України № 16010-1 від 16.09.2026. Офіційний текст від 17.09.2026. URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/70743

Красюк Т. В.,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРАВО НА ВІДКЛЮЧЕННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИЙ СПОКІЙ

Розвиток дистанційних та інших форм зайнятості загострив проблему «цифрової нав’язливості» у трудових правовідносинах. Закріплення права на відключення та інформаційний спокій у національному законодавстві є

необхідним кроком для балансу інтересів роботодавця щодо ефективності праці та права працівника на особистий простір і відновлення ресурсів.

Широке використання корпоративної пошти, месенджерів, смартфонів та інших цифрових пристроїв, призводить до безперервного робочого зв'язку працівника з роботодавцем, навіть за межами встановленого для нього робочого часу. Вимоги до працівників бути цілодобово онлайн або на зв'язку можуть мати потенційно небезпечні наслідки для здоров'я і обмежувати право на приватне життя [1, с. 191].

Наслідком порушення балансу між роботою і особистим життям може бути не тільки стрес, а й емоційне вигорання, інші ментальні розлади. Одним із шляхів відновлення work-life- балансу є надання працівникам права на відключення, яке є складовою права працівника на відпочинок та означає у неробочий час припинити виконання трудових обов'язків та утримуватися від використання інформаційно-телекомунікаційного зв'язку з роботодавцем [2]. Зауважимо, що право на відключення, вже закріплено у ч.10 ст.60 - 2 КЗпП України, і є складовою права працівника на відпочинок, але вважаємо, що воно повинно поширюватися не тільки на дистанційних працівників [3]. Для більш глибокого розуміння цього права необхідно провести межу між такими поняттями, як «право на відключення» і «право бути офлайн». В своєму дослідженні К. Яворська вважає, що термін «офлайн» (off-line) стосується виключно відсутності зв'язку через мережу Інтернет (електронна пошта, месенджери). Натомість «відключення» (disconnect) є значно ширшим поняттям, яке охоплює відмову від телефонних розмов, коротких текстових повідомлень (SMS) та будь-якої іншої взаємодії, що вимагає залучення працівника до робочих процесів під час його відпочинку. Таким чином, право на відключення забезпечує повну свободу від професійної активності та виключає обов'язок працівника перебувати у розпорядженні роботодавця [4, с. 53]. Отже, таке право надає можливість припинити виконання трудових обов'язків, не використовувати пов'язані з роботою електронні засоби зв'язку, не відповідати

на робочі дзвінки, електронні повідомлення у неробочий час, вихідний день чи у період відпустки.

Зазначимо, що сучасне українське законодавство адаптується до сучасних викликів і вже є спроба законодавця встановити чітку межу між робочим і особистим часом у цифрову епоху. Досить цікавою новацією, на наш погляд, є ст. 337 «Право на інформаційний спокій» у проєкті нового Цивільного кодексу України, в якій законотворець пропонує визнати право на інформаційний спокій цивільним особистим немайновим правом кожної фізичної особи. Таке нововведення є кроком до покращення ментального здоров'я працівників і закріплення права на інформаційний спокій у неробочі години. Основна суть цієї норми полягає в тому, що фізична особа, яка виконує роботи, надає послуги, безвідносно до підстав залучення до праці, служби або виконання договірних зобов'язань, має право на інформаційний спокій поза робочим часом або часом, визначеним договором, що включає можливість фізичної особи переривати будь-який зв'язок, зокрема не відповідати на телефонні дзвінки, повідомлення, електронні листи тощо. Реалізація цього права не може бути підставою для притягнення її до юридичної відповідальності або настання для неї будь-яких інших негативних наслідків. Винятки можливі лише у випадках, визначених законом, зокрема, у разі загрози національній безпеці, необхідності забезпечення громадського порядку, охорони здоров'я населення, запобігання надзвичайним, аварійним ситуаціям, а також у разі завдання шкоди життю та/або здоров'ю інших осіб або у випадках, визначених договором [5]. Зауважимо, що згадана норма стосується будь-яких професійних чи службових відносин, учасником яких є той чи інший працівник. Вважаємо, що пропозиція закріпити право на інформаційний спокій є інноваційною, і такою, що враховує сучасні умови праці.

Разом з тим, зазначимо, що спроба вирішити питання, пов'язані із трудовими правовідносинами, у проєкті Цивільного кодексу створює колізію між КЗпП України і проєктом Трудового кодексу та розмиває межі галузей цивільного і трудового права. Важливо, щоб право на відключення та інформаційний спокій було закріплено безпосередньо в трудовому законодавстві

для всіх працюючих і такі нововведення повинні мати системний підхід. У цьому контексті низка законів потребує змін, а саме: ч. 10 ст. 60-2 ст. КЗпП України, в якій право на відключення та інформаційний спокій буде поширюватися не тільки на дистанційних працівників, але й на всіх працюючих. Закон України «Про відпустки» також потребує доповнення нормою про те, що, працівник під час перебування у відпустці, має право на інформаційний спокій, що включає можливість не брати участі у службових чи професійних комунікаціях (не відповідати на телефонні дзвінки, повідомлення та електронні листи роботодавця). Вказані зміни повинні корелювати із положеннями КЗпП України. Для реалізації права на інформаційний спокій гіг-спеціалістів та резидентів Дія Сіті потребує доповнення і Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [6]. Ми солідарні з позицією Гафича О., що «баланс між правом на відпочинок і доступністю працівника онлайн має бути досягнутий через поєднання трьох рівнів правового регулювання: нормативного (через закріплення спеціальних положень у трудовому законодавстві), колективно-договірного (через політики підприємств щодо комунікацій у позаробочий час) та індивідуального (через договори, що визначають часові межі цифрової взаємодії). Без такого багаторівневого підходу цифрова мобільність ризикує перетворитися на цифрову експлуатацію» [7, с. 201].

Отже, підсумовуючи, зазначимо, що закріплення права на інформаційний спокій та «права на відключення» в сучасному національному законодавстві, це не просто сучасний тренд, а нагальна потреба для відновлення працівників в сучасних реаліях. Основні причини, чому це право потребує чіткого регламентування на законодавчому рівні в Україні пов’язані із профілактикою професійного вигорання, чітким розмежуванням робочого часу та часом відпочинку, психосоціальною підтримкою працівника на рівні підприємства.

Список використаних джерел:

1. Соціально-трудові права та виклики цифровізації: *монографія/* кол. авт.; за ред Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.

2. Красюк Т. В. Організація праці науково-педагогічних працівників в умовах воєнного стану: проблемні аспекти. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану*: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.) / кафедра соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка, кафедра трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, кафедра цивільного права і процесу юридичного факультету Донецького національного університету імені Василя Стуса, Громадська організація «Український Центр соціально-правових досліджень» / за заг. ред. д.ю.н., проф. П.Д. Пилипенка (голова), д.ю.н., проф. О.Г. Середи, д.ю.н., доц. Л.П. Амелічева (відпов. ред.). Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 130–135. URL: https://law.donnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/16/2023/11/zbirnyk_-kruglyj-stil_-12.05.2022-osoblyvosti-realizacziyi-prav-u-sferi-praczi.pdf

3. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#n141(дата звернення: 15.09.2026).

4. Jaworska K. The right to disconnect**.** Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki *Społecznej Studies on Labour Law and Social Policy* 2022, 29, nr 1: 51–58. URL: https://www.researchgate.net/publication/364079001_The_Right_to_Disconnet

5. Проєкт Цивільного кодексу України (реєстр. № 15150 від 09 квітня 2026 року). URL:https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69837 (дата звернення 15.09.2026).

6. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15 липня 2021 р. № 1667-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20 (дата звернення: 15.09.2026).

7. Гафич О. І. Баланс між правом на відпочинок і доступністю працівника онлайн: виклики цифрової епохи трудового права в Україні. *Новітня парадигма трудового права та права соціального забезпечення: наукові горизонти* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XV Всеукр. наук.-практ. конф., присвячена пам’яті чл.-кор. НАПрН України, засл. діяча науки і техніки України, д-ра юрид.

наук, проф. О. М. Ярошенка (м. Харків, 10 жовт. 2025 р.) / уклад. О. Г. Середа, О. В. Соловйов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2025. С. 199–202.

Кривенко Е. Ю.,
доктор філософії,
асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ПРИ ДИСТАНЦІЙНІЙ РОБОТІ В РІЗНИХ ЧАСОВИХ ПОЯСАХ

Традиційна модель правового регулювання праці ґрунтується на фактичному збігу місця роботи працівника та місця розташування роботодавця. За такої організації збігався не лише просторовий, а й часовий вимір трудових відносин: працівник виконував роботу за тим самим місцевим часом, за яким функціонувало підприємство, і жодна з норм про робочий час не потребувала уточнення щодо того, за яким саме часом вона застосовується. Поширення дистанційної зайнятості, розвиток транскордонної співпраці та інтеграція українського ринку праці до європейського простору істотно змінюють цю передумову.

Стаття 60-2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) визначає дистанційну роботу як форму організації праці, за якої робота виконується поза приміщеннями чи територією роботодавця в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [1]. Отже, місце фактичного виконання трудової функції може перебувати в іншому часовому поясі, ніж місце розташування роботодавця, і це зумовлює потребу в чіткому критерії для застосування гарантій, що прив'язані до конкретних годин доби. Чинне законодавство такого критерію не містить.

За загальним правилом статті 60-2 КЗпП при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, правила внутрішнього

трудового розпорядку на нього не поширюються, якщо інше не визначено трудовим договором, а загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, установлених статтями 50 і 51 КЗпП. Окремо, відповідно до статті 60-2 КЗпП гарантується період відключення, протягом якого працівник може переривати зв'язок із роботодавцем [1]. Таким чином, часовий режим дистанційного працівника за замовчуванням визначає він сам, а сторони можуть установити інше, зокрема закріпити фіксовані години роботи.

Саме тут виникає проблема, і вона стосується лише випадків, коли договір установлює конкретний графік за часом іншої держави, наприклад закордонного підрозділу роботодавця. Якщо ж працівник самостійно планує свій день, він працює за тим часом, за яким фактично живе, і невизначеності немає. Припустимо, що працівник перебуває в Україні, а його робочий день визначено як період з 9:00 до 17:00 за східним часом США. Різниця з київським часом, як правило, становить сім годин, хоча протягом кількох тижнів на рік вона зменшується до шести через різні дати переходу держав на сезонний час. За київським часом такий графік припадає приблизно на проміжок з 16:00 до 24:00, тобто останні дві години є роботою в нічний час за законодавством України.

Ця розбіжність має правове значення, оскільки стаття 54 КЗпП визначає нічним час з 22:00 до 6:00 і скорочує встановлену тривалість роботи (зміни) на одну годину, але це правило не поширюється на працівників, яким уже передбачено скорочений робочий час, а тижнева норма годин не скорочується. Крім того, відповідно до статті 108 КЗпП, робота в нічний час оплачується в підвищеному розмірі, не нижче 20 % тарифної ставки за кожну годину [1]. Норма встановлює межі нічного часу, але не визначає, за яким часом їх слід відраховувати. Доки працівник і підприємство перебували в одному часовому середовищі, це не мало практичного значення, але за поточної ситуації вже виникає нормативна невизначеність часового референта.

Для її вирішення слід звернутися до призначення норми. Скорочення тривалості нічної роботи, як і підвищена оплата, компенсує додаткове навантаження на працівника, який працює в період, призначений для відпочинку.

Це навантаження визначається фактичним часом роботи у межах визначеного робочого режиму, а не часовим поясом, який сторони зазначили в договорі. Якщо вважати вирішальним договірний часовий пояс, обсяг гарантії залежатиме від волі сторін, а точніше тієї з них, яка формулює умови договору. Достатньо визначити графік за часом іншої держави, щоб роботу, яка фактично виконується вночі, кваліфікувати як денну. Буквально норму при цьому не буде порушено, проте вона втратить своє захисне значення. Можливе заперечення: якщо за статтею 60-2 працівник сам розподіляє час, то скорочення зміни за статтею 54, яке передбачає встановлений графік, до нього взагалі не застосовується. Проте це заперечення не стосується розглянутої ситуації: коли договір прямо фіксує години роботи, працівник уже не розподіляє час на власний розсуд, і питання кваліфікації цих годин як нічних постає повною мірою.

Подальший аналіз обмежимо ситуаціями, коли робота фактично виконується на території України. Відповідно до статті 52 Закону України «Про міжнародне приватне право» до трудових відносин застосовується право держави, де виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України [2]. Тому для працівника, який перебуває в Україні, питання щодо сфери дії норми права розв'язується незалежно від місця розташування роботодавця, а невизначеним залишається лише застосовний час: перше питання вирішується колізійними нормами, друге потребує тлумачення норм трудового законодавства. Виконання дистанційної роботи за кордоном, зокрема на підставі договорів з українськими роботодавцями, до яких стаття 53 цього Закону за певних умов застосовує право України [2], потребує окремого дослідження.

Певні орієнтири дає право Європейського Союзу, хоча Україна не пов'язана ним безпосередньо. Регламент (ЄС) № 593/2008 допускає свободу сторін трудового договору, але при цьому не дозволяє обмежувати гарантії працівників щодо їх захисту, що передбачені імперативними норми права, що застосовувалося б за відсутності вибору; за відсутності вибору застосовується право держави, де працівник зазвичай виконує роботу, а тимчасове виконання

роботи в іншій державі цього критерію не змінює [3]. Директива 2003/88/ЄС у статті 2 вимагає, щоб нічний період тривав щонайменше сім годин і охоплював проміжок між північчю та п'ятою годиною ранку, а точні межі залишає національному праву [4].

Питання не втрачає актуальності й у процесі кодифікації трудового законодавства. Проєкт Трудового кодексу України (реєстр. № 14386 від 15.01.2026) було відкликано 16.07.2026, після чого Кабінет Міністрів України повторно подав Проєкт за реєстр. № 16010 від 02.09.2026 [5,6]. Аналіз положень обох варіантів Проєкту № 16010, що регулюють робочий час і дистанційну працю, свідчить про відсутність спеціального врегулювання питання часового референта у випадках, коли працівник і роботодавець перебувають у різних часових поясах. Отже, гармонізація загальних правил про робочий час із правом ЄС сама по собі не усуває невизначеності, яка виникає саме для дистанційної праці. Вирішення проблеми потребує розмежування двох самостійних категорій: визначення сторонами графіка роботи та віднесення певного періоду роботи у нічний час. Якщо сторони домовляються про фіксовані години роботи, у договорі про дистанційну роботу доцільно прямо зазначати часовий пояс, за яким їх установлено, що знизило б ризик спорів щодо змісту домовленості. Такий підхід відповідає територіальній логіці статті 52 Закону «Про міжнародне приватне право» [2], узгоджується із захисною спрямованістю статті 8 Регламент (ЄС) № 593/2008 [3] і перешкоджає обходу гарантій шляхом посилання на інший часовий пояс.

Отже, зміна часового поясу під час виконання дистанційної роботи актуалізує питання визначення часового референта для організації робочого часу та кваліфікації роботи як виконуваної в нічний час. Це питання має істотне практичне значення, оскільки від обраної часової основи може залежати визначення початку та закінчення робочого дня, тривалості робочого часу, а також застосування гарантій, пов’язаних із роботою в нічний час. Чинне трудове законодавство, як і положення Проєкту нового Трудового кодексу України, не містить спеціального правила, яке б однозначно визначало часову основу для

таких випадків. Унаслідок цього співвідношення місцевого часу працівника, часу роботодавця та часу, погодженого сторонами трудового договору, залишається недостатньо визначеним, що зумовлює потребу в подальшому науковому осмисленні цієї проблематики та її належному врахуванні у розвитку трудового законодавства.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08
2. Про міжнародне приватне право : Закон України від 23.06.2005 № 2709-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15
3. Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I). Official *Journal of the European Union.* 2008. L 177. P. 6-16. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/? uri=CELEX:32008R0593
4. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. *Official Journal of the European Union.* 2003. L 299. P. 9-19. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/? uri=CELEX:32003L0088
5. Трудовий кодекс України : проєкт Закону України від 15.01.2026 № 14386. URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516
6. Трудовий кодекс України : проєкт Закону України від 02.09.2026 № 16010. URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/70660

Кухар К. О.,
докторка філософії,
асистентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ОБМЕЖЕННЯ ВІДРАХУВАНЬ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ПРОЯВ ЗАХИСНОЇ ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА

Для переважної більшості найманих працівників заробітна плата виконує не лише функцію оплати за виконану роботу, а й є основним, або нерідко навіть єдиним джерелом матеріального забезпечення працівника та осіб, які перебувають на його утриманні. Саме тому захисна функція трудового права, сутність якої полягає в нормативно гарантованій охороні інтересів працівника як економічно слабшої сторони трудових відносин, найповніше виявляється саме в оплаті праці.

Конвенція Міжнародної організації праці № 95 про захист заробітної плати у статті 8 допускає відрахування з неї лише в умовах і в межах, визначених національним законодавством, та вимагає інформувати працівників про ці умови й межі. Стаття 10 Конвенції вимагає охороняти заробіток від арешту в тій мірі, в якій це потрібно для утримання працівника та його сім'ї, а стаття 11 надає працівникам статус привілейованих кредиторів у разі банкрутства підприємства [1]. Таким чином, інститут відрахувань відображає зіткнення двох легітимних інтересів. З одного боку перебуває інтерес кредитора: держави як суб'єкта публічно-правових вимог, роботодавця, зацікавленого в погашенні заборгованості працівника перед підприємством, або стягувача за виконавчим документом. З іншого боку стоїть інтерес працівника у збереженні мінімального доходу, достатнього для гідного існування його самого та членів його сім'ї. Баланс між цими інтересами потребує періодичного перегляду з урахуванням економічних умов і рівня соціального забезпечення. Саме в цьому протиріччі захисна функція виявляється найбільш предметно, адже необґрунтоване

розширення підстав чи розмірів відрахувань перетворює право на заробітну плату на декларативну гарантію.

Кількісні межі відрахувань визначено статтею 128 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП): при кожній виплаті загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти відсотків, а у випадках, окремо передбачених законодавством - п'ятдесяти відсотків заробітної плати, що належить до виплати [2]. Ці межі конкретизовано в статті 70 Закону «Про виконавче провадження»: за загальним правилом із заробітної плати може бути утримано 20 %, а при стягненні аліментів, відшкодуванні шкоди, заподіяної каліцтвом чи іншим ушкодженням здоров'я або смертю, а також шкоди, завданої кримінальним правопорушенням - 50 %. Загальний розмір відрахувань за кількома виконавчими документами не може перевищувати 50 %, а при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей та за виправних робіт - 70 %. Усі відсотки обчислюються із суми, що залишається після утримання податків, зборів і єдиного внеску [3]. Крім того, стаття 129 КЗпП не допускає відрахувань із виплат, на які за законом не звертається стягнення, зокрема з вихідної допомоги [2]. Диференціацію граничних розмірів залежно від соціальної значущості вимоги можна розглядати як свідчення ціннісної ієрархії, закладеної законодавцем: пріоритет надано вимогам, пов'язаним із захистом життя, здоров'я та сімейного добробуту третіх осіб.

З огляду на це доцільно розмежовувати відрахування за двома критеріями. За джерелом виникнення обов'язку виокремлюються відрахування, підстава яких визначена безпосередньо законом, та відрахування, що ґрунтуються на волевиявленні працівника, зокрема сплата профспілкових внесків. За суб'єктом, на користь якого здійснюється відрахування, розрізняють відрахування на користь держави (за юридичною природою вони є скоріш формою оподаткування доходу, ніж відрахуваннями у трудоправовому розумінні), на користь роботодавця та на користь третіх осіб - стягувачів за виконавчими документами. Практичне значення такого розмежування полягає в тому, що від

належності відрахування до певної групи залежать застосовний ліміт, обсяг гарантій працівника та порядок оскарження.

Порівняльний аналіз демонструє інший підхід до досягнення тієї самої мети. Німецький Цивільний процесуальний кодекс (Zivilprozessordnung) у § 850c визначає межі звернення стягнення на заробіток боржника у вигляді таблиці неарештовного доходу, що залежить від розміру чистого доходу та кількості осіб, яких боржник зобов'язаний утримувати; показники таблиці переглядаються щороку з 1 липня [4]. Ця норма регулює лише примусове стягнення, тому відповідає не відрахуванням загалом, а українським відрахуванням за виконавчими документами відповідно до статті 70 Закону «Про виконавче провадження». На цьому рівні порівняння українська модель, побудована переважно на відсоткових лімітах, є простішою в застосуванні, але менш чутливою до фактичного майнового й сімейного стану конкретного працівника.

Директива (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці безпосередньо не регулює відрахування. Стаття 4 Директиви зобов'язує роботодавця письмово повідомити працівника про суттєві елементи трудових відносин, зокрема про винагороду із зазначенням її складових, а також про періодичність і спосіб виплати [5]. Тим самим Директива підкреслює значення прозорості структури заробітку як складової захисту працівника. В Україні подібний обов'язок щодо відрахувань уже закріплено: стаття 110 КЗпП вимагає при кожній виплаті повідомляти працівника про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри й підстави відрахувань та суму, що належить до виплати [2]. Це відповідає вимозі статті 8 Конвенції МОП № 95 щодо інформування працівників про умови й межі відрахувань [1].

Таким чином, правове регулювання відрахувань із заробітної плати є однією з тих сфер, у яких захисна функція трудового права виявляється найбільш предметно, адже саме тут інтереси працівника як економічно слабшої сторони трудових відносин зіставляються з легітимними інтересами кредиторів. Встановлення вичерпних підстав і граничних розмірів відрахувань, а також обов'язок інформувати працівника про їх склад формують систему гарантій,

спрямовану на збереження за працівником доходу, достатнього для утримання його самого та членів його сім'ї. Відмінності між національним та іноземним підходами до визначення меж стягнення, зокрема між відсотковими лімітами та моделями, що враховують фактичне майнове й сімейне становище працівника, свідчать про існування різних способів досягнення спільної мети, а тому заслуговують на подальше наукове осмислення. Збереження балансу між правами кредиторів і гарантіями економічної безпеки працівника залишається важливою передумовою ефективної реалізації права на заробітну плату, що відповідає загальним принципам захисту заробітку, закріпленим у міжнародних стандартах праці.

Список використаних джерел:

1. Конвенція про захист заробітної плати № 95 : Конвенція Міжнародної організації праці від 01.07.1949. URL: https://taxlink.ua/ua/print/international_normative_acts/557/
2. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08
3. Про виконавче провадження : Закон України від 02.06.2016 № 1404-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19
4. Zivilprozessordnung : Gesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Dezember 2005. Bundesgesetzblatt. 2005. Teil I. S. 3202; 2006. S. 431; 2007. S. 1781. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/zpo/__850c.html
5. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. *Official Journal of the European Union*. 2019. L 186. 11.07.2019. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj/eng

Логінов О. А.,
кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
Національної академії Служби безпеки України

ІНСТИТУТ ОСОБИСТОГО РОЗПОРЯДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: ПЕРШІ РЕЗУЛЬТАТИ ЗАСТОСУВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Запровадження інституту особистого розпорядження військовослужбовців стало важливим кроком з удосконалення сфери соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей. Цей правовий інструмент надав військовослужбовцям право самостійно визначати отримувачів окремих видів грошових виплат у разі настання обставин, передбачених законом, що дозволило розширити межі реалізації їхнього волевиявлення.

Аналіз національного законодавства дозволяє виокремити три основні етапи становлення інституту особистого розпорядження.

Перший етап (2023–2024 роки) – запровадження особистого розпорядження на випадок загибелі (смерті). Законом України від 9 грудня 2023 року № 3515-IX, який набрав чинності 29 березня 2024 року, військовослужбовцям було надано право визначати осіб, які отримуватимуть одноразову грошову допомогу (далі – ОГД) у разі їх загибелі (смерті) та розмір належних їм часток [1]. При цьому її отримувачем може бути будь-яка особа за вибором військовослужбовця, а не лише член його сім'ї. Водночас законодавець передбачив гарантовану частку ОГД для непрацездатних членів сім'ї та дітей загиблого (померлого) військовослужбовця незалежно від змісту особистого розпорядження [2, п. 2 ст. 16^{-1}].

Другий етап (2024–2025 роки) – запровадження другого виду особистого розпорядження військовослужбовців – особисте розпорядження на випадок полону. Зазначене розширення сфери застосування особистого розпорядження

було передбачено Законом України від 8 жовтня 2024 року № 3995-IX, який набрав чинності 1 лютого 2025 року [3]. Це дозволило військовослужбовцям визначити отримувачів належного їм грошового забезпечення на випадок захоплення в полон або заручником, зникнення безвісти тощо [2, п. 6 ст. 9]. Як наслідок сформувалися два самостійні види особистих розпоряджень військовослужбовців, які відрізняються підставами застосування, предметом виплат і правовими наслідками [4, с. 180].

Третій етап (2025 рік) – розширення сфери застосування особистого розпорядження. Законом України від 4 червня 2025 року № 4470-IX передбачено, що в разі загибелі (смерті) військовослужбовця грошова компенсація за всі невикористані ним за час проходження військової служби дні відпусток виплачується особам, визначеним в особистому розпорядженні на випадок полону. За відсутності такого розпорядження виплата здійснюється особам, визначеним законом, а за їх відсутності відповідна сума входить до складу спадщини [5].

Отже, законодавець поширив дію особистого розпорядження на випадок полону на грошову виплату, підставою для якої є загибель (смерть) військовослужбовця, що може призвести до ситуації, за якої отримувачами ОГД та компенсації за невикористані дні відпусток будуть різні особи.

Перші результати застосування особистих розпоряджень засвідчили низку проблем нормативного регулювання та практичної реалізації цього інституту. Насамперед ідеться про недостатність гарантій достовірності волевиявлення військовослужбовця. Показовою є ухвала слідчого судді Чечелівського районного суду міста Дніпра від 5 серпня 2025 року у справі № 204/8154/25, якою надано дозвіл на тимчасовий доступ до речей і документів у кримінальному провадженні щодо можливого підроблення особистих розпоряджень загиблих військовослужбовців. Хоча зазначена ухвала не встановлює факту вчинення кримінального правопорушення, обставини, що перевіряються під час досудового розслідування, свідчать про потенційні ризики підроблення таких документів та актуалізують питання запровадження додаткових гарантій їхньої

автентичності [6].

Іншою проблемою залишається відсутність єдиного реєстру особистих розпоряджень військовослужбовців. Необхідність його створення зумовлена, зокрема, тим, що військовослужбовець має право неодноразово змінювати або скасовувати свої розпорядження, а його підпис може бути засвідчений як уповноваженою службовою особою, так і нотаріусом. За таких обставин відсутність централізованого обліку ускладнює встановлення факту складання особистого розпорядження та визначення його останньої чинної редакції.

Крім того, законодавство не встановлює належним чином усіх процедурних строків і гарантій, зокрема строку передання командиром засвідченого ним розпорядження до служби діловодства військової частини. Значна частина вимог до оформлення та зберігання документа визначається підзаконними нормативними актами, що зумовлює необхідність системного законодавчого врегулювання [4, с. 181].

З огляду на викладене у попередніх публікаціях автор запропонував створити єдиний електронний реєстр особистих розпоряджень, уніфікувати вимоги до їх оформлення, законодавчо визначити процедуру передання та зберігання документів, а також запровадити додаткові механізми підтвердження дійсності волевиявлення військовослужбовця, зокрема відеофіксацію процедури засвідчення його підпису [4, с. 182].

Подальший розвиток інституту особистого розпорядження доцільно розглядати у двох взаємопов’язаних напрямах: удосконалення механізму розпорядження передбаченими законодавством грошовими виплатами та розширення предмета особистого розпорядження.

Перший напрям – уніфікація наявних видів особистих розпоряджень та розширення переліку виплат, отримувачів яких може визначати військовослужбовець. Існування двох самостійних видів особистих розпоряджень, які мають різні підстави застосування та предмет, ускладнює реалізацію волевиявлення військовослужбовця. Зокрема, законодавство вже передбачає можливість виплати компенсації за невикористані дні відпусток у

разі загибелі (смерті) особам, визначеним у розпорядженні на випадок полону. При цьому отримувачі зазначеної компенсації та одноразової грошової допомоги можуть не збігатися.

З огляду на це доцільно передбачити можливість складання єдиного особистого розпорядження, яке міститиме окремі розділи щодо розподілу виплат на випадок загибелі (смерті) військовослужбовця, його захоплення в полон або заручником, інтернування в нейтральній державі чи зникнення безвісти. Такий підхід дозволить військовослужбовцю в одному документі визначати отримувачів різних виплат, за потреби встановлюючи для кожної з них окреме коло осіб та розмір належних їм часток. Водночас така уніфікація документа не повинна змінювати встановлених законом підстав призначення виплат та гарантій осіб, які мають право на обов'язкову частку ОГД.

Доцільним є також розширення предмета особистого розпорядження на грошову компенсацію вартості за неотримане речове майно [4, с. 182], передбачену абзацом другим пункту 1 статті 9^{-1} Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» (далі – Закон № 2011-XII) [2]. Порядок її виплати визначено постановою Кабінету Міністрів України від 16 березня 2016 року № 178 [7]. Доцільно законодавчо передбачити право військовослужбовця визначати отримувачів належної йому компенсації в разі загибелі (смерті), узгодивши відповідні зміни з чинним порядком її нарахування та виплати.

Другий напрям – розширення предмета особистого розпорядження на волевиявлення військовослужбовця щодо його репродуктивних клітин, які перебувають на зберіганні, у разі його загибелі (смерті).

Абзацом десятим пункту 1 статті 11 Закону № 2011-XII передбачено право військовослужбовців у період дії воєнного стану на безоплатне отримання медичної послуги, пов'язаної з реалізацією їхнього права на біологічне батьківство (материнство) [2]. Ця послуга включає, зокрема, здійснення забору, кріоконсервації та зберігання репродуктивних клітин військовослужбовців на випадок втрати репродуктивної функції при виконанні ними обов'язків із

оборони держави, захисту Вітчизни та інших покладених на них обов'язків. Механізм реалізації цієї гарантії визначено Порядком, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 24 січня 2025 року № 78 [8].

З огляду на це перспективним є надання військовослужбовцю, який скористався правом на кріоконсервацію та зберігання репродуктивних клітин, можливості визначити в особистому розпорядженні: 1) свою згоду на посмертне репродуктивне використання клітин та особу, яка матиме право використати ці клітини після його загибелі (смерті); 2) за відсутності відповідного заповіту – особу, яка після спливу трирічного строку безплатного зберігання матиме право ініціювати його продовження за власний рахунок, що потребуватиме внесення змін до пункту 12 Порядку № 78 [8]; 3) свою згоду на посмертне донорство репродуктивних клітин. Правовою основою для розвитку останнього механізму можуть слугувати положення статті 290 ЦК України, якою закріплено право фізичної особи на донорство репродуктивних клітин [9, абз. 2 ч. 1], а також можливість надання письмової згоди на посмертне донорство органів та інших анатомічних матеріалів [9, ч. 3]. Реалізація цієї пропозиції потребуватиме законодавчого визначення умов і порядку посмертного донорства репродуктивних клітин, а також вимог до відповідного волевиявлення військовослужбовця.

Отже, згода на посмертне репродуктивне використання клітин із визначенням особи, яка матиме право їх використати, визначення особи, яка матиме право продовжити їх зберігання за власний рахунок, та згода на посмертне донорство мають становити три самостійні волевиявлення, кожне з яких військовослужбовець зможе включати до особистого розпорядження незалежно від інших.

Висновки. Перші результати застосування інституту особистого розпорядження військовослужбовців виявили проблеми забезпечення достовірності волевиявлення, обліку та зберігання документів, а також неузгодженість правового регулювання окремих грошових виплат. Їх вирішення потребує запровадження єдиного електронного реєстру особистих

розпоряджень, посилення гарантій достовірності та збереження документів.

Перспективними напрямами розвитку цього інституту є оформлення наявних видів особистих розпоряджень в одному документі з окремими розділами; поширення його дії на грошову компенсацію вартості за неотримане речове майно, а також надання військовослужбовцю можливості визначати порядок посмертного використання, подальшого зберігання та донорства його репродуктивних клітин. Реалізація цих пропозицій потребує відповідних змін до законодавства, спрямованих на забезпечення особистого волевиявлення військовослужбовця та захист прав інших заінтересованих осіб.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо призначення і виплати одноразової грошової допомоги : Закон України від 9 грудня 2023 року № 3515-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3515-20#Text (дата звернення 25.09.2026).

2. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20 грудня 1991 року № 2011-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text (дата звернення 25.09.2026).

3. Про внесення зміни до пункту 6 статті 9 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» щодо грошового забезпечення військовослужбовців, захоплених у полон або заручниками, а також інтернованих у нейтральних державах або безвісно відсутніх : Закон України від 8 жовтня 2024 року № 3995-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3995-20#Text (дата звернення 25.09.2026).

4. Логінов О. А. Інститут особистого розпорядження військовослужбовців у системі соціального захисту: проблеми теорії та практики. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2026. Вип. 95. С. 176-183. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.95.21.

5. Про внесення змін до статті 10^{-1} Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» : Закон України від 4

червня 2025 року № 4470-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4470-20#n8 (дата звернення 25.09.2026).

6. Ухвала Чечелівського районного суду міста Дніпра від 5 серпня 2025 року у справі № 204/8154/25 (провадження № 1-кс/204/2223/25). URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/129313460 (дата звернення 25.09.2026).

7. Порядок виплати військовослужбовцям Збройних Сил, Національної гвардії, Служби безпеки, Служби зовнішньої розвідки, Державної прикордонної служби, Державної спеціальної служби транспорту, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації і Управління державної охорони грошової компенсації вартості за неотримане речове майно : постанова Кабінету Міністрів України від 16 березня 2016 року № 178. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/178-2016-%D0%BF#Text (дата звернення 25.09.2026).

8. Порядок здійснення забору, кріоконсервації та зберігання репродуктивних клітин військовослужбовців та інших осіб на випадок втрати репродуктивної функції під час виконання обов'язків із оборони держави, захисту Вітчизни та інших покладених на них обов'язків відповідно до законодавства : постанова Кабінету Міністрів України від 24 січня 2025 року № 78. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/78-2025-%D0%BF#n8 (дата звернення 25.09.2026).

9. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 року № 435-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15/conv#n1492 (дата звернення 25.09.2026).

Луценко О. Є.,
канд. юрид. наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

СТУДЕНТСЬКИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: МІЖ ОСВІТНЬОЮ МЕТОЮ ТА ТРУДОВОЮ ФУНКЦІЄЮ

Правове регулювання практичної підготовки отримало новітнє викладення з прийняттям постанови КМУ «Про затвердження Порядку практичної підготовки здобувачів професійної освіти» від 31.08.2026 р. № 1071 (далі — постанова № 1071) [1], яка набрала чинності із 01.09.2026 р. Ця постанова замінила застарілий механізм, встановлений постановою № 992 (втратила чинність з 01.09.2026 р.) [2]. Ключовим елементом цієї оновленої нормативної бази став студентський трудовий договір (далі — СТД), який визначений у частинах 6 та 7 ст. 21 КЗпП України [3]. Ретельний аналіз механізму реалізації СТД виявляє суттєві правові суперечності, що вимагають науково-прикладного дослідження.

Одним із найгостріших питань є розмежування форм практичної підготовки, а саме (1) виробничого навчання і (2) виробничої практики. Перше, спрямоване на розвиток компетентностей, може здійснюватися без оплати і без укладення СТД. Друге, що передбачає виконання трудових обов'язків, автоматично переводить ці відносини у трудоправову площину, а відтак вимагає укладення СТД. Суть проблеми полягає у відсутності чітких критеріїв, які полегшували б розмежування між «навчальними завданнями» та «виконанням трудової функції». Ця неоднозначність створює ризик того, що роботодавці можуть змішувати ці категорії, щоб уникнути надання трудових і соціальних гарантій.

Укладення СТД зобов'язує роботодавця включити такого працівника-практиканта до наявного робочого процесу, що створює низку викликів. По-

перше, чинне законодавство не передбачає найму працівників поза штатним розписом, так би мовити, «позаштатних» працівників; відтак роботодавці зобов'язані включити ці посади до своїх штатних розписів. Це, відповідно, для роботодавців породжує необхідність подавати форми повідомлення про працевлаштування, вести облік осіб, які підлягають військовій службі, та збільшувати середню кількість штатних працівників.

По-друге, брак стандартизованої форми створює суттєву проблему. Відсутність типової форми СТД породжує правову невизначеність для залучених сторін, незважаючи на приписи ч. 2 п. 13 постанови № 1071, що вимагає подання копії СТД до закладу освіти.

У разі відсутності іншого укладеного трудового договору, в якому визначено основне місце роботи, підприємство, установа чи організація, в якій студент проходить виробничу практику, вважатиметься його основним місцем роботи. Відповідно, протягом періоду практики такий працівник-практикант включатиметься до середньообчислювальної чисельності штатних працівників. Цю обставину необхідно враховувати, зокрема, під час визначення того, чи виконав роботодавець квоту на працевлаштування осіб з інвалідністю.

У разі, якщо особа віком до 18 років проходить виробничу практику, роботодавець зобов'язаний забезпечити дотримання гарантій для неповнолітніх працівників, передбачених трудовим законодавством. Це, зокрема, стосується скороченого робочого часу, обмежень щодо нічної роботи та понаднормової роботи, а також заборони на виконання певних видів робіт, які можуть становити загрозу для здоров'я або безпеки неповнолітнього.

Питання ведення військового обліку студентів, з якими укладено СТД, також потребує окремого регулювання. З огляду на те, що такі особи вважаються працівниками, роботодавець зобов'язаний визначити обсяг їхніх відповідних обов'язків та забезпечити їх виконання відповідно до вимог чинного законодавства.

Припинення трудових відносин зі студентом-практикантом, прийнятим за СТД, має здійснюватися відповідно до загальних приписів КЗпП України. Так як

у випадку укладення договору на визначений строк основною підставою для його розірвання, як правило, буде закінчення строку дії трудового договору, як це передбачено у п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, то враховуючи те, що СТД є саме строковим трудовим договором, тому загальна підстава має бути саме ця.

З метою оптимізації механізму укладення СТД у контексті постанови № 1071 пропонується внести певні вдосконалення: МОН має розробити обов'язкову або типову форму СТД, яка враховуватиме специфіку тристоронніх відносин (заклад освіти ↔ роботодавець ↔ студент). Зміни також повинні чітко розмежовувати заходи захисту праці за СТД, що необхідно для спрощення адміністративних процедур, зокрема ведення обліку та дотримання стандартів щодо виробничого навчання й практики.

Аналіз світового досвіду виявляє два домінуючі підходи до регламентації статусу студентів-працівників: (1) підхід на основі «трудового права» (інтеграція в систему трудових правовідносин) та (2) підхід на основі «законодавства про освіту» (надання пріоритету освітнім цілям).

ФРН є еталоном для системи дуальної професійної освіти. Правовою основою, що регулює відносини між стажистом (студентом-працівником) та роботодавцем, є Закон про професійну освіту (*Berufsbildungsgesetz — BBiG*) [4], який чітко розмежовує професійне навчання (*Ausbildung*) та звичайне працевлаштування. Договір про професійне навчання (*Ausbildungsvertrag*) за своєю суттю є «*sui generis*» — тобто містить елементи трудового договору, але його основною метою все ж є навчання. BBiG встановлює обов'язкові вимоги щодо змісту договору, зокрема, зобов'язання роботодавця виплачувати адекватну винагороду (*Ausbildungsvergütung*), розмір якої коригується залежно від року навчання.

У США отримання студентом статусу «працівник» регулюється Законом про справедливі стандарти праці (*The Fair Labor Standards Act* — FLSA [5]). Однак у FLSA бракує чіткого визначення категорії «студент-працівник» чи «стажер», що призвело до того, що як суди, так і Міністерство праці США застосовують критерій «основного бенефіціара». Тобто, у випадку, якщо

роботодавець отримує більшу вигоду від роботи такого працівника/стажера, ніж сама така особа від навчання, практикант/стажер повинен бути визнаний працівником і мати право на всі відповідні гарантії, включаючи право на мінімальну заробітну плату та оплату понаднормової роботи.

На рівні ЄС наразі діє Рекомендація Ради «Щодо рамок якості практичної підготовки» (*Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships* [6]), яка є так званим «м'яким правом», яке, на відміну від прямих директив, встановлює стандарти для держав-членів через письмову угоду, чітко визначені навчальні цілі, обмежений термін та справедливу винагороду. У цій рекомендації акцент робиться на «якості» виробничої практики чи стажувань студентів, а не лише на формалізації відносин. Рекомендація передбачає, що договір має містити індивідуальний план практики/стажування, який міг би слугувати запобіжним заходом проти використання праці студентів поза межами їхньої спеціальності (що у вітчизняній постанові № 1071, до речі, також заборонено п. 9 [1]).

Таким чином, упровадження постанови № 1071 [1] стало вирішальним кроком у розвитку правових рамок, що регулюють компонент практичної підготовки в програмах професійної освіти. Однак цей крок також висвітлив низку невирішених проблем. Основні виклики пов'язані з неоднозначним розмежуванням між навчанням на робочому місці та безпосереднім виконанням трудових обов'язків, відсутністю стандартизованої форми СТД, накладенням додаткового адміністративного навантаження на роботодавців, а також конкретними питаннями щодо оплати праці та ін. Світовий досвід показує, що ефективність подібних договорів залежить не лише від їх укладення, а й насамперед від чіткого визначення освітніх цілей, посадових обов'язків, прав студентів-практикантів та обов'язків кожної сторони. Отже, СТД в Україні слід розглядати як самостійний інструмент інтеграції праці та професійної підготовки.

Список використаних джерел:

1. Про затвердження Порядку практичної підготовки здобувачів професійної освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 31.08.2026 р. № 1071. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1071-2026-п#Text (дата звернення: 13.09.2026)

2. Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами закладів професійної (професійно-технічної) освіти виробничого навчання та виробничої практики : постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.1999 р. № 992. *Офіційний вісник України*. 1999. № 23. Ст. 1057. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/992-99-п#Text (дата звернення: 13.09.2026)

3. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради* УРСР. 1971. Дод. до № 50. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення: 13.09.2026)

4. Berufsbildungsgesetz URL: https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/ (дата звернення: 14.09.2026)

5. The Fair Labor Standards Act Of 1938, As Amended. URL: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/FairLaborStandAct.pdf (дата звернення: 14.09.2026)

6. Council recommendation on a Quality Framework for Traineeships: Council meeting, Brussels, 10 March 2014. URL: https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/141424.pdf (дата звернення: 14.09.2026)

Одовічена Я. А.,
канд. юрид. наук, доцент кафедри приватного права
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

ПРАВОВІ ПІДСТАВИ ОБРОБКИ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКА БЕЗ ЙОГО ЗГОДИ

Збір та обробка персональних даних працівника є невід'ємною частиною процесу виникнення та існування трудових відносин. Без отримання інформації про працівника неможливе ні укладення трудового договору, ні його подальше виконання. Від моменту прийняття на роботу до звільнення роботодавець веде облік персоналу, нараховує та виплачує заробітну плату, утримує податки, подає звітність до контролюючих органів, веде військовий облік, надає відпустки, гарантії та компенсації. Значна частина таких дій є не правом, а обов'язком роботодавця, що прямо передбачений законом.

Проте Конституція України в статті 32 закріплює норму, якою забороняється збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом [1]. Водночас стаття 43 Конституції гарантує право на працю, а отже реалізація цього права не може ставитися в залежність від надання чи ненадання згоди на обробку персональних даних. З наведених положень випливає, що обробка даних, без якої неможливі виникнення та існування трудових відносин, має ґрунтуватися не на згоді працівника, а на «випадках, визначених законом», про які йдеться у статті 32 Конституції. Такі випадки конкретизує стаття 11 Закону України «Про захист персональних даних», яка поряд зі згодою передбачає ще п'ять підстав законної обробки персональних даних [2].

Для трудових відносин найбільше значення мають три з них: укладення та виконання правочину; необхідність виконання обов'язку володільця персональних даних, передбаченого законом; захист законних інтересів володільця або третьої особи. Саме ці підстави охоплюють законну обробку

даних на всіх етапах трудових відносин. Однак зміст цих підстав і межі їх застосування у сфері праці законодавством детально не розкрито, а роботодавці на практиці здебільшого й надалі спираються на формальну згоду працівника на обробку його персональних даних. З огляду на це, вважаємо важливим визначити зміст та межі застосування підстав обробки персональних даних працівника, не пов'язаних з отриманням його згоди.

Перша з названих підстав міститься в п. 3 ст. 11 Закону України «Про захист персональних даних» та охоплює правомірність отримання роботодавцем даних працівника, без яких укладення трудового договору є неможливим. Серед таких персональних даних: ідентифікаційні дані, відомості про освіту й кваліфікацію, місце проживання особи, військово-облікові дані та ін. Межі застосування цієї підстави обробки персональних даних визначає ст. 6 Закону, згідно з якою персональні дані мають бути адекватними та не надмірними щодо мети обробки [2].

У сфері праці цю вимогу конкретизують ст. 24 і 25 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України). Перша з них визначає документи, які особа подає при укладенні трудового договору. Друга забороняє вимагати від особи, яка працевлаштовується, документи, подання яких не передбачено законодавством [3]. Отже, обробка даних, що виходить за межі мети укладення й виконання трудового договору, цією підставою не охоплюється. Прикладом є розміщення фотографії та відомостей про працівника на вебсайті роботодавця чи в соціальних мережах. Для такої обробки потрібна інша правова підстава, як правило, це згода працівника. У цьому випадку вона може бути справді вільною, оскільки відмова від неї не впливає на трудові відносини.

Друга підстава - необхідність виконання обов'язку володільця персональних даних, який передбачений законом (п. 5 ст. 11 Закону), - охоплює обробку, яку роботодавець здійснює не з власної ініціативи, а на виконання вимог законодавства. Ідеться, зокрема, про ведення первинного обліку працівників, податкової та статистичної звітності, військового обліку, надання пільг на підставі підтвердних документів. Саме тут найочевидніша хибність

практики формальних згод: обробка даних є обов'язком роботодавця, тож згода працівника не потрібна, а її відкликання не може припинити обробку, якої вимагає закон. Водночас ця підстава не є безмежною. Роботодавець може обробляти лише ті дані й лише в тому обсязі, що визначені нормою, яка встановлює відповідний обов'язок. Так, ведення військового обліку дає підставу для обробки відомостей, передбачених порядком його ведення, але не будь-якої інформації про працівника, пов'язаної з військовою службою.

Крім того, п. 2 ч. 2 ст. 7 Закону допускає обробку особливих категорій даних, зокрема про стан здоров'я, якщо вона необхідна для здійснення прав і виконання обов'язків володільця у сфері трудових правовідносин відповідно до закону із забезпеченням відповідного захисту [2]. Типовим прикладом є попередні та періодичні медичні огляди працівників, зайнятих на важких роботах і роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці. Їх роботодавець зобов'язаний організувати відповідно до ст. 169 КЗпП України [3]. Однак і тут діє вимога ст. 6 Закону щодо ненадмірності даних. Для виконання цього обов'язку роботодавцю достатньо висновку про придатність працівника до роботи, тоді як відомості про діагноз становлять лікарську таємницю (ст. 40 Основ законодавства України про охорону здоров'я) і, за загальним правилом, роботодавцю не передаються [4]. Вимога «відповідного захисту» означає також, що доступ до таких даних має бути обмежений колом осіб, яким вони потрібні для виконання службових обов'язків. Отже, навіть за наявності законодавчого обов'язку обробка персональних даних працівника обмежена метою та обсягом, які визначає відповідна норма закону.

Третя підстава – необхідність захисту законних інтересів володільця персональних даних або третьої особи (п. 6 ст. 11 Закону) – у трудових відносинах найчастіше застосовується до моніторингу працівників: відеоспостереження, контролю доступу до приміщень, перевірки службової електронної пошти. Законними інтересами роботодавця в цьому разі можуть бути охорона майна, забезпечення безпеки працівників, захист комерційної таємниці, контроль за дотриманням трудової дисципліни. Закон допускає таку

обробку, крім випадків, коли потреби захисту основоположних прав і свобод суб'єкта переважають інтерес володільця, однак не встановлює критеріїв такого зважування.

У європейській практиці для визначення законності обробки сформовано трискладовий тест. Він передбачає встановлення легітимної мети, доведення необхідності обробки для її досягнення та зважування інтересу роботодавця з правом працівника на приватність [5]. Стосовно моніторингу працівників Європейський суд з прав людини у справі «Барбулеску проти Румунії» наголосив на значенні попереднього повідомлення працівника, обсягу контролю та можливості досягти мети менш інвазивними засобами [6].

Така практика свідчить, що прозорість та інформування працівника є необхідною умовою законності такої обробки. Прихований моніторинг може бути виправданий лише у виняткових випадках, зокрема за обґрунтованої підозри у серйозних порушеннях. Спостереження ж у місцях, де працівник обґрунтовано очікує приватності, наприклад у роздягальнях чи санітарних приміщеннях, виходить за межі законного інтересу роботодавця. Водночас через відсутність законодавчих критеріїв оцінка правомірності моніторингу залежить від розсуду суду в кожній конкретній справі, що знижує передбачуваність правового регулювання. Тому доцільно закріпити в законодавстві критерії зважування інтересів роботодавця та прав працівника. Серед них - обов'язок попереднього повідомлення про моніторинг і заборона спостереження в місцях, де працівник обґрунтовано очікує приватності.

Отже, можна зробити висновок, що в трудових відносинах співвідношення підстав обробки персональних даних має бути протилежним тому, що наразі склалося на практиці. Основною моделлю правомірної обробки є визначені законом підстави, тоді як згода працівника має субсидіарний характер. Вона доречна лише там, де обробка не зумовлена ні трудовим договором, ні законодавчим обов'язком, ні законним інтересом роботодавця. Межі кожної з цих підстав визначає не воля сторін, а мета, якій слугує обробка. Тому

роботодавець має співвідносити кожну категорію даних працівника з конкретною правовою підставою, а не покривати їх усі єдиною згодою.

Найсуттєвішою прогалиною чинного правового регулювання є відсутність нормативних критеріїв для зважування інтересів роботодавця та працівника, через що законний інтерес залишається найменш регульованою підставою обробки. Подолання цієї прогалини потребує закріплення у трудовому законодавстві спеціальних правил моніторингу працівників, які б відображали вироблені європейською практикою стандарти пропорційності та прозорості.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр (дата звернення: 12.10.2026).

2. Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17 (дата звернення: 12.10.2026).

3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 12.10.2026).

4. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 № 2801-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12 (дата звернення: 12.10.2026).

5. Valsts policijas Rīgas reģiona pārvaldes Kārtības policijas pārvalde v. Rīgas pašvaldības SIA «Rīgas satiksme» : Judgment of the Court of Justice of the European Union of 4 May 2017, Case C-13/16. ECLI:EU:C:2017:336. URL: https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-13/16 (дата звернення: 12.10.2026).

6. Case of Bărbulescu v. Romania : Judgment of the European Court of Human Rights (Grand Chamber) of 5 September 2017, Application no. 61496/08. URL: https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-177082 (дата звернення: 12.10.2026).

Пилипенко С. А.,
кандидат юридичних наук, професор,
заслужений юрист України,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
Національної академії Служби безпеки України

ЗБЕРЕЖЕННЯ ГАРАНТІЙ ОПЛАЧУВАНОЇ ВІДПУСТКИ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ МАЮТЬ ДІТЕЙ, В УМОВАХ РЕКОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Оновлення трудового законодавства України потребує узгодження гнучкості організації праці із забезпеченням належного рівня захисту працівників. Особливої уваги заслуговують гарантії працівників, які поєднують працю із вихованням дітей. Додаткова щорічна відпустка надається працівникам, які мають дітей у випадках, визначених статтею 19 Закону України «Про відпустки». Для таких осіб можливість тимчасового звільнення від виконання обов'язків працівника зі збереженням заробітної плати забезпечує не лише відновлення працездатності, а й виконання сімейних обов'язків. Тому зміни у тривалості відповідних відпусток мають оцінюватися з урахуванням їхнього призначення, кола одержувачів та фактичної доступності.

Предметом дослідження є концепція одночасного збільшення мінімальної щорічної основної відпустки та скорочення додаткової соціальної відпустки працівникам, які мають дітей, що обговорюється у зв'язку з урядовим проєктом Трудового кодексу України № 16010 від 02 вересня 2026 року [1]. Цим законопроєктом передбачено збільшення тривалості мінімальної щорічної основної відпустки з 24 до 28 календарних днів та зменшення додаткової соціальної відпустки – з 10 до 7 днів, а за наявності кількох підстав – із 17 до 10 днів [1].

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про відпустки» мінімальна щорічна основна відпустка становить 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік.

Ст. 19 цього Закону передбачає для визначених нею категорій працівників додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів; за кількома підставами її загальна тривалість не може перевищувати 17 днів. Відповідно до ст. ст. 4 та 20 цього Закону вона належить до соціальних відпусток і надається понад щорічні відпустки [2].

Таке нормативне розмежування свідчить про самостійність двох гарантій. Щорічна основна відпустка забезпечує загальну потребу працівника у відпочинку. Соціальна відпустка враховує додаткові потреби, пов'язані із сімейним станом та доглядом за дітьми. Останню не слід ототожнювати з відпусткою для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку або з відпусткою у зв'язку із вагітністю та пологами, оскільки зазначені відпустки мають різні підстави та умови їх реалізації.

На нашу думку, саме функціональна відмінність не дозволяє автоматично вважати збільшення мінімальної щорічної основної відпустки рівноцінною компенсацією зменшення соціальної. Перша зміна поліпшує загальну гарантію, друга – послаблює спеціальну. Працівник може отримати більше часу для загального відпочинку, водночас втративши частину правового захисту, спрямованого на поєднання праці та виховання дітей.

Кількісне порівняння також виявляє неоднакові наслідки для різних груп. Так, для працівника з однією підставою сума відповідних відпусток зростає з 34 днів (24 + 10) до 35 днів (28 + 7). За кількома підставами сума зменшується з 41 дня (24 + 17) до 38 днів (28 + 10). Отже, друга група потенційно втрачає три оплачувані дні навіть після збільшення мінімальної щорічної основної відпустки.

Наведений розрахунок є умовною порівняльною моделлю. Він передбачає право на повну щорічну основну відпустку мінімальної тривалості, збереження підстав для соціальної відпустки та зіставність правил обчислення днів. Це не універсальний розрахунок для всіх працівників: окремі категорії мають подовжені щорічні основні відпустки, а спеціальний режим воєнного стану впливає на реалізацію права на відпочинок [3]. Підсумкове порівняння має

враховувати також правила зарахування святкових днів, перенесення та накопичення відпусток (ст. ст. 5 і 11 Закону України «Про відпустки») [2].

Конституційна оцінка концепції зазначених змін повинна спиратися на взаємозв'язок права на відпочинок, рівності та охорони сім'ї. Ст. 45 Конституції України гарантує право на відпочинок, ст. 51 закріплює державну охорону сім'ї, дитинства, материнства і батьківства, а ст. 24 – рівність громадян. Ч. 3 ст. 22 Конституції України забороняє звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних [4].

Водночас науковий висновок не повинен зводитися до твердження, що будь-яка зміна кількості днів автоматично є неконституційною. Необхідно дослідити мету втручання, його необхідність, співмірність та вплив на сутність права. Показовою є позиція Конституційного Суду України: у Рішенні від 19 травня 2026 року № 3-р/2026 щодо права на відпустки Суд наголосив, що обмеження права на відпочинок мають бути установлені з легітимною метою, справедливі, об'єктивно виправдані та досягнуті домірними засобами [5]. Це рішення стосується іншого нормативного регулювання, однак сформульований підхід має значення для оцінювання реформи трудового законодавства.

Застосування такого підходу потребує відповіді щонайменше на три запитання: 1) яку конкретну суспільну потребу задовольняє скорочення додаткової соціальної відпустки? 2) чи існують менш обтяжливі способи досягнення тієї самої мети? 3) чи не покладає реформа трудового законодавства непропорційний тягар на працівників із найбільшими потребами у догляді? Посилання на модернізацію законодавства саме по собі не замінює відповідного соціального та економічного обґрунтування.

Окремого дослідження потребує рівність наслідків реформи трудового законодавства. Формально однакове збільшення мінімальної щорічної основної відпустки не усуває відмінностей у сімейному «навантаженні» щодо виховання дітей. Зменшення спеціальної гарантії може відчутніше впливати на одиноких батьків та осіб, які виховують дітей з інвалідністю. Однак висновок про

дискримінаційність повинен ґрунтуватися на визначенні належних груп порівняння, оцінці фактичних наслідків і перевірці об’єктивного виправдання відмінностей. Відсутність такої оцінки є аргументом на користь доопрацювання проєкту, а не достатнім доказом дискримінації.

Якщо врахувати міжнародну практику, то авторитетним орієнтиром є Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156, ратифікована Верховною Радою України у 1999 році. Так, ст. ст. 3 і 4 Конвенції передбачають сприяння поєднанню професійних і сімейних обов’язків та врахування потреб відповідних працівників щодо умов зайнятості й соціального забезпечення [6]. Конвенція не встановлює обов’язкової відпустки саме у 10 або 17 днів. Тому предметом перевірки має бути збереження дієвої системи підтримки, а не формальна відповідність певній кількості днів.

Європейський підхід відображено у Директиві Європейського Союзу 2019/1158 щодо балансу між особистим та професійним життям батьків і осіб, які здійснюють догляд. Ст. 16 Директиви ЄС допускає сприятливіші для працівників національні положення та застерігає від використання імплементації Директиви як підстави для зниження загального рівня захисту у врегульованих нею сферах [7]. При цьому Директива ЄС адресована державам – членам ЄС. Для нашого дослідження вона використовується як орієнтир адаптації національного законодавства України до законодавства ЄС.

Проте аргумент європейської інтеграції потребує змістовного підтвердження. Запровадження нових видів «сімейних відпусток» не гарантує автоматичної компенсації скорочення вже наявних. Для встановлення рівноцінності потрібно зіставити одержувачів, вікові межі дітей, періодичність, оплату, можливість використання та захист від відмови роботодавця. Щорічна гарантія і право на відпустку, обмежене певним періодом життя дитини, не є взаємозамінними лише через співвідношення їхньої тривалості.

Ширший контекст забезпечує ст. 3 Конвенції про права дитини від 20 листопада 1989 року, яка вимагає приділяти першочергову увагу найкращим

інтересам дитини, зокрема у діях законодавчих органів [8]. Вона також не визначає тривалості трудових відпусток, але дає підстави оцінювати реформу з погляду доступності батьківського догляду. Така оцінка повинна охоплювати ризик вимушеного використання неоплачуваного часу, втрати сімейного доходу або припинення зайнятості.

Для вдосконалення запропонованої моделі пропонуємо таке. По-перше, слід зберегти законодавчий мінімум додаткової соціальної відпустки на рівні 10 календарних днів та можливість її збільшення до 17 днів за кількома підставами. Збільшення мінімальної щорічної основної відпустки доцільно розглядати як самостійний напрям поліпшення трудових гарантій. По-друге, якщо законодавець обирає іншу систему так званих «сімейних відпусток», необхідно оприлюднити оцінку її еквівалентності для кожної категорії одержувачів. Вона має враховувати не лише сумарні дні, а й збереження заробітної плати, регулярність потреби у догляді та доступність альтернативної підтримки. По-третє, перехідні положення законодавства повинні прямо врегулювати збереження невикористаних днів, право на які вже виникло, порядок їх надання та компенсації у передбачених законом випадках. Захист уже набутого права необхідно відрізняти від визначення майбутніх умов його виникнення.

Підсумовуючи вищевикладене, можемо дійти висновку, що оцінювання реформи відпусток потребує поєднання кількісного та функціонального критеріїв. Перехід від 41 до 38 днів за наведених умов демонструє ризик погіршення становища окремої групи працівників. Водночас навіть збільшення загальної суми днів не усуває потреби перевірити збереження спеціального сімейного захисту. Обґрунтованим напрямом рекодифікації трудового законодавства є підвищення загальних стандартів відпочинку зі збереженням або доведеним рівноцінним удосконаленням трудових гарантій працівників, які мають дітей.

Список використаних джерел:

1. Проєкт Трудового кодексу України : реєстр. № 16010 від 02 вересня 2026 року. URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/70660 (дата звернення: 23.09.2026)
2. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр (дата звернення: 24.09.2026)
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20 (дата звернення: 25.09.2026)
4. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр (дата звернення: 26.09.2026)
5. Рішення Конституційного Суду України від 19 травня 2026 року № 3-р/2026 у справі щодо права на відпустки. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va03p710-26 (дата звернення: 27.09.2026)
6. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок : трудящі із сімейними обов'язками № 156 : Міжнародна організація праці, 23 червня 1981 року. Ратифікована Законом України від 22 жовтня 1999 року № 1196-XIV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010 (дата звернення: 27.09.2026)
7. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. Official Journal of the European Union. 2019. L 188. P. 79–93. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A32019L1158 (дата звернення: 28.09.2026)
8. Конвенція про права дитини від 20 листопада 1989 року. Ратифікована постановою Верховної Ради Української РСР від 27 лютого 1991 року № 789-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text (дата звернення: 29.09.2026)

Подорожній А. Ю.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри правового забезпечення
підприємницької діяльності та фінансової безпеки
навчально-наукового інституту № 5
Харківського національного університету внутрішніх справ

СПЕЦІАЛЬНІ ПРИНЦИПИ УЗГОДЖЕННЯ ПРИВАТНИХ І ПУБЛІЧНИХ ІНТЕРЕСІВ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ПРАЦІ

Узгодження приватних і публічних інтересів є необхідною умовою належного правового регулювання праці, оскільки дає змогу забезпечити взаємне врахування інтересів працівників, роботодавців, держави та суспільства, запобігаючи необґрунтованому переважанню одних із них над іншими. Водночас ефективність такого узгодження значною мірою залежить від засад, на яких воно здійснюється. Саме принципи визначають загальну спрямованість правового регулювання, встановлюють орієнтири для вибору відповідних правових засобів та окреслюють допустимі межі врахування і реалізації різних інтересів у сфері праці.

За визначенням представленим в Тлумачному словнику основних філософських термінів принципи – це 1) першоначало, яке лежить в основі світобудови та зумовлює спосіб її існування; 2) те, на основі чого діє справжня, шляхетна людина і що відрізняє її від низької людини, людини натовпу; 3) вихідне теоретико-методологічне положення, яке лежить в основі певного знання і визначає спосіб його побудови; 4) сформульовані на основі переконань людини загальні положення, стислі тези або висловлення, якими вона керується в своїх діях [1, с. 129]. Цікавою є позиція О. М. Руднєвої, яка пише, що принципи – це головні чинники, що визначають найважливіші структурні зв’язки у предметі, методі, механізмі правового регулювання всередині правової системи й поза нею (зв’язки із соціальним середовищем), які отримують офіційне і навіть

неофіційне відображення у праві. «Як регулятори суспільних відносин, вони мають також і загальну цілеспрямованість, бо багато в чому визначають перспективи розвитку не тільки права, а й суспільства, держави і тим самим сприяють усуненню прогалин або ж інших недоліків чинного законодавства», – зауважує авторка спираючись на дослідження розуміння принципів в юридичних джерелах [2, с. 75].

У праві, пише С. В. Попов, що принципи – це такі відправні ідеї існування права, які виражають найважливіші закономірності й підвалини даного типу держави і права, є однопорядковими із сутністю права і становлять головні його риси, відрізняються універсальністю, вищою імперативністю й загальновизнаністю, відповідають об'єктивній необхідності побудови і зміцнення певного суспільного ладу. Як правове явище, вони мають певні загальні ознаки, що дозволяють визначити їх як основні засади, відправні ідеї його буття, що виражають найважливіші закономірності даної суспільно-економічної формації, є однопорядковими із сутністю права й володіють універсальністю, вищою імперативністю й загальною значимістю. Принципи права спрямовують і синхронізують увесь механізм правового регулювання суспільних відносин, розкривають місце права в суспільному розвитку. Саме вони служать критерієм правомірності дій громадян і державного апарату в цілому, а за певних умов сприяють зростанню правосвідомості населення, правової культури й освіти. Принципи права є своєрідною передавальною ланкою між економічним базисом суспільства та його юридичною надбудовою, системою нормативного регулювання [3].

Таким чином, принципи узгодження приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні праці представляють собою систему вихідних, основоположних засад (ідей), які визначають вихідні вимоги та загальну спрямованість узгодження приватних та публічних інтересів у сфері праці, забезпечуючи їх належне співвідношення, взаємне врахування та реалізацію у процесі правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин. Варто зауважити, що в основу узгодження приватних і публічних інтересів

покладається система загальноправових і спеціальних принципів. До загальноправових належать, зокрема, принципи верховенства права, законності, юридичної рівності, справедливості, пропорційності, правової визначеності та недопустимості дискримінації. Однак, вони мають універсальний характер і створюють загальну правову основу, відповідно до якої має здійснюватися взаємодія приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні праці.

Разом із тим специфіка трудових відносин та характер взаємодії їх учасників зумовлюють необхідність виокремлення спеціальних принципів узгодження приватних і публічних інтересів, які безпосередньо відображають закономірності та особливості такого узгодження саме у сфері праці. На відміну від загальноправових засад, вони конкретизують вимоги до співвідношення, взаємного врахування та реалізації відповідних інтересів у трудових і пов'язаних із ними правовідносинах. Тому в межах цього дослідження основну увагу доцільно зосередити саме на визначенні змісту та системи спеціальних принципів узгодження приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні праці. До переліку останніх найбільш доцільно віднести наступні:

1) принцип збалансованості приватних і публічних інтересів, відповідно до якого даний баланс повинен забезпечуватись із максимальним врахуванням потреб кожної сторони відповідних правовідносин;

2) принцип пропорційності втручання у сферу приватних інтересів. Обмеження трудових прав і приватної автономії особи в інтересах держави чи суспільства допустиме лише за наявності легітимної мети, необхідності такого втручання та його співмірності поставленій меті.

3) принцип недопустимості необґрунтованого домінування публічного інтересу, який передбачає, що посилання на державні, суспільні, економічні чи інші публічні потреби саме по собі не може виправдовувати звуження трудових прав; перевага публічного інтересу потребує належного нормативного та фактичного обґрунтування;

4) принцип взаємного врахування приватних і публічних інтересів. Дана засада передбачає, що під час встановлення, зміни та реалізації норм трудового

права мають ураховуватися не ізольовані потреби одного суб'єкта, а правомірні інтереси працівника, роботодавця, трудового колективу, держави та суспільства у їх взаємозв'язку.

Безумовно, наведений перелік спеціальних принципів узгодження приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні праці не є вичерпним, оскільки розвиток трудових відносин та зміна суспільно-економічних умов можуть зумовлювати необхідність його подальшого уточнення й доповнення. Водночас саме зазначені принципи найбільш повно відображають специфіку узгодження приватних і публічних інтересів у сфері праці, визначаючи основні вимоги до їх співвідношення, взаємного врахування та реалізації. Їх дотримання має забезпечувати такий характер правового регулювання, за якого реалізація публічно значущих цілей не призводить до необґрунтованого обмеження приватних інтересів працівників і роботодавців, а реалізація останніх, своєю чергою, не перешкоджає забезпеченню обґрунтованих інтересів держави та суспільства.

Список використаних джерел:

1. Петрушенко В. Тлумачний словник основних філософських термінів. Львів: Видавництво Національного університету "Львівська політехніка", 2009. 264 с.

2. Руднєва О. М. Гендерна рівність у праві України : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2002. 178 с.

3. Попов С. В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах : дис. … доктора юрид. наук : 12.00.05 / Попов Сергій Вікторович. Луганськ, 2010. 416 с.

Пожарова О. В.,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

БЕЗПЕКА ПРАЦІВНИКІВ: МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ Й ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

У період здійснення реформування національного трудового законодавства спостерігається тенденція використання міжнародного та зарубіжного досвіду, зокрема у сфері безпеки працівників. У зв'язку з цим виникає потреба у дослідженні законодавства України на предмет імплементації міжнародних стандартів у згаданій сфері.

Одним із основних документів, де закріплені міжнародні стандарти щодо безпеки працівників, є Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, який був прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН на XXI сесії у 1966 році та ратифікований УРСР у 1973 році [1]. Стаття 7 Міжнародного пакту встановлює, що «право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включає: b) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни» [2].

Також міжнародні стандарти щодо безпеки працівників закріплені у Конвенції МОП 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155 та Конвенції МОП 2006 року про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці № 187, які з 2022 року вважаються базовими у цій сфері, також МОП включила до основних принципів та прав у світі праці – «безпечне та здорове робоче середовище».

Конвенція МОП № 155 була ратифікована Україною [3]. У статті 3 Конвенції закріплені основні визначення, а саме: «термін «здоров'я» стосовно праці означає не тільки відсутність хвороби чи недуги; він також уключає фізичні й психічні елементи, які впливають на здоров'я і безпосередньо стосуються безпеки й гігієни праці». Крім цього, Конвенція має всеохоплюючий

характер у галузі безпеки, гігієни праці й виробничого середовища та закріплює наступні заходи, які спрямовані на збереження життя та здоров'я працівника: «a) працівники в ході виконання своєї роботи співробітничають у виконанні їхнім роботодавцем покладених на нього обов'язків; b) представники працівників на підприємстві співробітничають з роботодавцем у галузі безпеки й гігієни праці; c) представникам працівників на підприємстві надають належну інформацію про заходи, ужиті роботодавцем для забезпечення безпеки й гігієни праці, і можуть консультуватися зі своїми представницькими організаціями з приводу такої інформації за умови нерозголошення комерційної таємниці; d) працівникам та їхнім представникам на підприємстві забезпечується належна підготовка в галузі безпеки й гігієни праці; e) працівники або їхні представники та, залежно від випадку, їхні представницькі організації на підприємстві відповідно до національних законодавства й практики наділяються повноваженнями розглядати всі аспекти безпеки й гігієни праці, пов'язані з їхньою роботою, й отримують консультації роботодавця стосовно цих аспектів; для цього за обопільною згодою на підприємство може бути запрошено позаштатних технічних радників; f) працівник без зволікання повідомляє своєму безпосередньому начальнику про будь-яку ситуацію, яку він має достатні підстави вважати такою, що становить безпосередню й серйозну небезпеку для його життя або здоров'я, доти, доки роботодавець не вжив заходів для її усунення, якщо необхідно, роботодавець не може вимагати, щоб працівники повернулися до робочої ситуації у випадках, коли зберігається пряма й серйозна небезпека для життя чи здоров'я» [4].

Однак сам механізм щодо повідомлення про нещасні випадки й аварії на виробництві, ведення статистичних даних на національному рівні було деталізовано у Протоколі, який був прийнятий у 2002 році.

Конвенція МОП № 187 закріплює наступні визначення термінів: «національна політика», «національна система», «національна програма», «національна культура профілактики в галузі безпеки та здоров'я на роботі». Розкриваючи вказані терміни, Конвенція визначає необхідність вживання

кожною державою «активних заходів з метою поступового створення безпечного й здорового робочого середовища за допомогою національних систем й національних програм у галузі безпеки і здоров'я на роботі, беручи до уваги принципи, закладені в актах Міжнародної організації праці, які мають відношення до основ, що сприяють безпеці і здоров'ю на роботі» [5].

У 2019 році при Міністерстві соціальної політики була створена робоча група, яка займалась вивченням проблем, що можуть виникати в процесі імплементації *Директиви №89/391/ЄЕС та Конвенції № 187*. Відбулася робоча нарада, яка була присвячена обговоренню звіту «Порівняльний аналіз Конвенції № 187 та положень законодавства України». Проте Конвенцію не було ратифіковано.

В рамках проєкту Міжнародної організації праці «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці» здійснювалась підготовка до змін законодавчого поля стосовно питань охорони праці, безпеки та гігієни праці в Україні. Ратифікація Конвенції має створити правові умови для поліпшення дотримання безпеки праці в Україні та задіяння контрольних механізмів МОП за виконанням міжнародних трудових стандартів.

Отже, при реформуванні національного законодавства необхідно враховувати міжнародний досвід створення безпечного і здорового виробничого середовища. Тому з метою імплементації міжнародних трудових стандартів у національну юридичну практику Україні необхідно ратифікувати Конвенцію МОП № 187 про основи, що сприяють безпеці і здоров'ю на роботі від 2006 року.

Список використаних джерел:

1. Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права : Указ Президії Верховної Ради УРСР від 19.10.1973 р № 2148-VIII. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2148-08#Text (дата звернення: 02.10.2026).

2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042/conv#Text (дата звернення : 02.10.2026).

3. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 155 1981 року: Закон України від 02.11.2011 року. *Відомості Верховної Ради України.* 2012. № 23. Ст. 233.

4. Конвенція МОП про безпеку й гігієну праці та виробничого середовища №155 від 1981 року URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text (дата звернення : 02.10.2026).

5. Конвенція МОП про основи, що сприяють безпеці й здоров'ю на роботі №187 від 2006 року URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40lab_admin/documents/genericdocument/wcms_752043.pdf (дата звернення : 02.10.2026).

Свічкарьова Я. В.,
кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДОГОВІР З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ: ЗАКОНОДАВЧІ НОВАЦІЇ ПРОЕКТУ № 16010 ВІД 2 ВЕРЕСНЯ 2026 р.

На початку вересня 2026 року Кабінетом Міністрів України внесено до Верховної Ради України черговий проект нового Трудового кодексу України за № 16010 від 02 вересня 2026 року (далі – Проект) [1].

Як зазначається у Пояснювальній записці до вказаного Проекту, метою прийняття нового Трудового кодексу України є: дерадянізація законодавства про працю, унормування індивідуальних та колективних трудових відносин на принципах свободи, рівності, забезпечення гідної праці з імплементацією міжнародних стандартів регулювання трудових відносин у національне законодавство [2].

В обґрунтування необхідності прийняття цього нормативно-правового акта покладена теза про те, що «…реформування законодавства про працю має на меті створення та ефективне забезпечення функціонування правових механізмів реалізації та захисту права на працю з максимальним дотриманням балансу інтересів працівників та роботодавців. Нове трудове законодавство надасть можливість роботодавцям легко створювати нові якісні робочі місця, підвищувати кращих працівників та платити більш високі зарплати» [2].

Отже, у контексті «максимального дотримання балансу інтересів працівників та роботодавців», у вказаному Проекті зазнав «нововведень» такий особливий вид трудового договору як трудовий договір з нефіксованим робочим часом (ст.21-1 чинного КзпП України).

Так, у ст.60 Проекту під назвою «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом» з'явилося положення про те, що у разі скасування роботодавцем завдання про виконання роботи, раніше погоджене з працівником, після спливу строку повідомлення про скасування, визначеного трудовим договором з нефіксованим робочим часом, працівник має право на компенсацію у розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше розміру заробітної плати, яку працівник отримав би за виконання цієї роботи (абз.4 ч.8).

Впровадження вказаної норми безпосередньо пов'язане з адаптацією національного законодавства до європейських стандартів, зокрема з вимогами Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, метою якої є покращення умов праці шляхом заохочення більш прозорої і передбачуваної зайнятості з забезпеченням гнучкості ринку праці [3].

Так, відповідно до ч. 3 ст. 10 Директиви (ЄС) 2019/1152, якщо держави-члени дозволяють роботодавцеві скасувати робоче завдання без компенсації, держави-члени вживають необхідних заходів, згідно з національним законодавством, колективними угодами чи практикою, для забезпечення права працівника на компенсацію, якщо роботодавець скасував, після закінчення

зазначеного розумного строку, робоче завдання, раніше погоджене з працівником.

У п. 34 преамбули Директиви (ЄС) 2019/1152 вказується на те, що якщо працівник, режим роботи якого повністю або переважно непередбачуваний, домовився зі своїм роботодавцем про виконання конкретного робочого завдання, працівник повинен мати можливість планувати свою роботу відповідним чином. Він повинен бути захищений належною компенсацією від утрати доходу в результаті несвоєчасного скасування погодженого робочого завдання.

На необхідність імплементації зазначених положень Директиви (ЄС) 2019/1152 в чинне законодавство наполягало багато науковців [4, с. 286], вважаючи, що «…отримання компенсації є цілком виправданими в сфері надання додаткових гарантій працівникам, а ключовою умовою для отримання такої компенсації є «скасування робочого завдання після закінчення розумного строку»» [5, с. 225].

Таким чином, вважаємо зазначені нововведення доцільними та конструктивними, адже вони здатні забезпечити реальний паритет інтересів працівників і роботодавців.

Разом з тим, на нашу думку, у Проекті є і певні недоліки.

Так, викликає сумнів зміст абз. 5 ч. 8 ст. 60 Проекту, в якому передбачено, що у разі відмови працівника від виконання роботи у базові дні та години, крім випадків відмови у зв’язку з тимчасовою непрацездатністю чи виконанням державних або громадських обов’язків, а також повідомленням роботодавцем працівнику про наявність роботи із порушенням мінімальних строків визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом, заробітна плата виплачується за фактично відпрацьовану кількість годин протягом календарного місяця.

Аналізуючи положення вказаного абзацу виникає низка питань, що потребують уточнення.

По-перше, відмова працівника від виконання роботи в базові дні та години є дисциплінарним проступком, тобто винним, протиправним невиконанням або

неналежним чином виконанням своїх трудових обов'язків. По суті, така відмова є прогулом, до речі, дефініція якого закріплена у п. 2 ст. 97 Проекту – «відсутність на роботі без поважної причини протягом усього робочого дня». Як бачимо, в даному пункті з'являється таке оціночне поняття як «поважна причина», однак переліку «поважних причин» у ст.97 Проекту не вказано.

Приблизний перелік «поважних причин» закріплено у п. 6 ст. 92 Проекту - поважними причинами, що надають працівникові право на визначення дня звільнення з роботи в разі розірвання трудового договору за власною ініціативою, визнаються: неможливість проживання у певній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею 14-річного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю; прийняття на роботу за конкурсом, інші поважні причини». Таким чином, словосполучення «інші поважні причини» вказує на те, що такий перелік не є вичерпним.

Разом з тим, у абз. 5 ч. 8 ст. 60 автори Проекту окреслюють вичерпний перелік поважних причин, в разі настання яких працівник може відмовитись від виконання роботи у базові дні та години: тимчасова непрацездатність, виконання державних або громадських обов'язків; повідомлення роботодавцем працівнику про наявність роботи із порушенням мінімальних строків визначених трудовим договором. Виходячи з викладеного вище, виникають наступні питання: чи має бути обмеженим перелік поважних причин у даному випадку та чи можна позбавити працівника гарантованої мінімальної оплати у розмірі 32 годин на місяць?

Зазначимо, що в науці трудового права «поважними причинами» є такі обставини, з яким законодавець пов'язує наслідки позитивного або негативного характеру. Згідно з усталеною судовою практикою причину відсутності працівника на роботі можна вважати поважною, якщо явці на роботу перешкоджали істотні обставини, які не можуть бути усунуті самим працівником, зокрема: пожежа, повінь (інші стихійні лиха); аварії або простій на транспорті; виконання громадянського обов`язку (надання допомоги особам,

потерпілим від нещасного випадку, порятунок державного або приватного майна при пожежі, стихійному лиху); догляд за захворілим зненацька членом родини; відсутність на роботі з дозволу безпосереднього керівника; відсутність за станом здоров'я (постанова Верховного Суду України від 12 січня 2026 року по справі № 712/10356/24 [6]). Таким чином, вважаємо, що перелік поважних причин, в разі настання яких працівник може відмовитись від виконання роботи у базові дні та години, не слід обмежувати лише вказаними в абз. 5 ч. 8 ст. 60 Проекту.

По-друге, не зовсім зрозумілим вбачається захід, який автори Проекту пропонують застосовувати до працівника, який відмовився від роботи в базові дні та години (без наявності обставин, вказаних у абз. 5 ч. 8 ст. 60 Проекту), а саме, виплачувати заробітну плату лише за фактично відпрацьовану кількість годин протягом календарного місяця.

Моделювання зазначеної ситуації (наприклад, коли працівник відпрацював 10 годин на місяць, а потім відмовився від виконання чергової роботи в базові дні та години без причини вказаної в абз. 5 ч. 8 ст. 60 Проекту) свідчить, що замість гарантованої оплати 32 годин робочого часу, йому буде оплачено лише 10. Логічно виникає потреба з'ясувати правову природу такої санкції: можливо, це новий захід дисциплінарного впливу фінансово-матеріального характеру або приховане позбавлення працівника гарантій в оплаті праці?

Для порівняння: у чинному КЗпП України, аналогічну ситуацію врегульовано значно коректніше. Відповідно ч. 9 ст. 21-1 КЗпП України, відмова працівника від виконання роботи у базові дні та години є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності, проте закон не позбавляє його права на отримання мінімальної місячної гарантії оплати праці (не менше ніж за 32 години).

На наш погляд, позбавляти працівника такого мінімуму в оплаті праці є недоцільним та необґрунтованим, оскільки гарантування мінімальної оплати праці за трудовим договором з нефіксованим робочим часом є свого роду компенсацією за нестабільність відносин праці, що виникають на його

основі [4, с. 281]; така винагорода, пояснює оплатний характер трудових відносин і являє собою гарантію працівникові за «очікування», готовність приступити до виконання трудової функції [7, с. 27], і є сутнісною ознакою трудового договору з нефіксованим робочим часом.

З огляду на викладене, запровадження фінансових санкцій у вигляді скасування гарантованого мінімуму годин суперечить захисній функції трудового права. На нашу думку, задля досягнення мети Проекту – створення та ефективного забезпечення функціонування правових механізмів реалізації та захисту права на працю з максимальним дотриманням балансу інтересів працівників та роботодавців — положення абзацу п'ятого частини восьмої статті 60 потребують суттєвого доопрацювання.

Список використаних джерел:

1.Трудовий кодекс України : проект Закону України № 16010 від 02.09.2026. URL: blob:https://itd.rada.gov.ua/8fe480bf-6e34-4a69-990f-eb678dcd73a2. (дата звернення: 25.09.2026).

2. Пояснювальна записка до проекту Закону України № 16010 від 02.09.2026. URL: blob:https://itd.rada.gov.ua/5fa7ffc9-c418-48c8-9177-ae80cc93ef6d. (дата звернення: 25.09.2026).

3. Директива (Європейський Союз) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради ЄС від 20 червня 2019 р. про створення прозорих та передбачуваних умов праці в Європейському Союзі. URL: https://www.ilo.org/budapest/what-wedo/projects/declaredwork-ukraine/WCMS_748901/lang--uk/index.htm (дата звернення: 25.09.2026).

4.Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.

5.Свічкарьова Я. В. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом: компенсація працівнику за скасоване робоче завдання. *Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції*: тези доп.та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ.

конф. (Харків, 7 жовт. 2022 р.) /уклад. О. Г. Середа, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2022. С. 225–226.

6. Постанова Верховного Суду України від 12 січня 2026 року по справі № 712/10356/24 (провадження № 61-13553 св 25). URL: https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=133212388 (дата звернення: 25.09.2026).

7.Свічкарьова Я. В. До питання про оплату праці за договором «мінімум-максимум». *Право та інновації.* 2017. № 2 (18). С. 24–29. URL: htps://ndipzir.org.ua/wp-content/ploads/2017/06/Svichkarova18.pdf (дата звернення: 25.09.2026).

Сидоренко А. С.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри конституційного, адміністративного,
екологічного та трудового права
Полтавського юридичного інституту
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЕЛЕКТРОННИЙ ДОКУМЕНТООБІГ ЯК ЕЛЕМЕНТ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Одним із визначальних напрямів розвитку сучасної України є новітній інститут, а саме «цифровізація» суспільних відносин. Безпосередній вплив вказане явище має і на сферу трудових відносин. В умовах воєнного стану цифровізація саме трудових відносин набула особливого значення, що зумовлено зміною підходів до пошуку роботи, працевлаштування, організації трудового процесу, поширенням нових форм зайнятості, веденням кадрової документації та обліком трудової діяльності в електронній формі. Воєнний стан істотно вплинув на традиційну модель організації праці, а цифрові технології

стали одним із механізмів адаптації трудових відносин до нових умов розвитку суспільства.

Стаття 1 Закону України «Про Національну програму інформатизації» визначає цифровізацію як процес запровадження цифрових технологій у всі сфери суспільного життя [1]. Говорячи про сферу трудового права, цифровізація знаходить свій прояв у використанні цифрових технологій під час виникнення, зміни та припинення трудових відносин, організації праці, комунікації між працівником і роботодавцем, а також ведення кадрової документації в електронному форматі.

Цифровізація у сфері трудових відносин набуває актуального значення та визначає інструментарій адаптації трудового законодавства до сучасних умов розвитку суспільства, забезпечення безперервності трудових процесів та правового захисту суб'єктів трудових відносин. Цей інститут дозволить забезпечити правову визначеність трудових відносин навіть за умов територіальної віддаленості працівника і роботодавця, переміщення населення та релокації підприємств.

На наше переконання, варто погодитися з думкою В. Парасюк, що цифровізація трудового права в умовах воєнного стану сприяє забезпеченню безперервності трудових відносин та реалізації соціальних гарантій працівників. Застосування цифрових інструментів дозволяє забезпечувати доступ до інформації про трудову діяльність, соціального забезпечення та пенсійних прав навіть за умов значних організаційних обмежень [2, с. 41].

Бутинська Р. та Яновицька А., у своїй науковій праці, приходять до висновку, що цифровізація сприяє поширенню нетипових форм зайнятості, зокрема дистанційної роботи та фрілансу та звертають увагу на те, що цифрові технології створюють можливість виконання трудових функцій незалежно від фізичного місцезнаходження роботодавця та працівника [3, с. 36].

Саме за допомогою цифрових технологій відбувається певна трансформація трудових відносин, що тягне за собою зміну підходів до визначення робочого місця працівника, способів контролю за діяльністю

останнього, а також змінюються стандартні форми комунікації між сторонами трудового договору за допомогою цифрових засобів [4, с. 164].

Варто зауважити, що електронний документообіг може забезпечувати оперативність кадрових процедур та сприяти безперервності трудових відносин.

Електронним документом, відповідно до положень Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» визначається документ, інформація в якому зафіксована у вигляді електронних даних, включаючи обов'язкові реквізити документа. Відповідно до згаданого Закону важливе значення у забезпеченні юридичної достовірності електронного документа має електронний підпис [5].

З оголошенням воєнного стану на території нашої держави на законодавчому рівні були внесені зміни до чинного законодавства, у тому числі й трудового та затверджено ряд нових законодавчих актів. Саме Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачено можливість електронної взаємодії працівника й роботодавця як основних суб’єктів трудових правовідносин. Зокрема, Закон містить положення про альтернативні способи створення, пересилання та зберігання наказів роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин, а також можливість використовувати інші доступні способи електронної комунікації [6].

Правове регулювання праці в таких умовах має надзвичайно важливе значення, оскільки дозволяє оперативно здійснювати кадрові процедури. Відповідно до статті 29 Кодексу законів про працю України роботодавець зобов'язаний до початку роботи за укладеним трудовим договором поінформувати працівника про визначені законом умови праці. Законодавство також допускає використання електронних засобів комунікації для ознайомлення працівника з відповідними документами за умови дотримання встановлених вимог [7].

З огляду на аналіз чинного законодавства, наукові дослідження з зазначеного питання та практичну складову до документів у електронній формі

можна віднести: заяви працівників, трудові договори, накази та розпорядження роботодавця, повідомлення сторін трудових правовідносин, кадрові документи, а також локальні нормативні акти підприємства, з якими працівник повинен бути обов'язково ознайомлений.

На сьогодні актуальним напрямом цифровізації у сфері трудового права є формування цифрового ринку праці. Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України презентувало нову єдину інформаційно-аналітичну систему для ринку праці «Обрій», яка спрямована на подолання проблеми дефіциту кадрів та структурного безробіття. «Обрій» – це державна цифрова екосистема ринку праці в Україні, яка об'єднує шукачів роботи, роботодавців та освітні сервіси в єдиному цифровому просторі «Дія» [8]. Відповідно до даних Державної служби зайнятості ця програма створює єдине цифрове середовище, де його учасниками є роботодавці та працездатні особи. Тобто, учасники матимуть можливість всі ключові етапи трудових відносин здійснювати онлайн, а саме: пошук роботи, підбір персоналу, укладення та припинення трудового договору, ведення особової справи працівника[9]. Водночас ефективність електронного документообігу залежить від належного технічного та правового забезпечення. Працівник і роботодавець повинні мати можливість використовувати належні засоби електронного зв'язку та електронного підпису (КЕП, файловий ключ, Дія.підпис тощо). Відсутність відповідних технічних можливостей або цифрових навичок може створювати додаткові перешкоди для реалізації трудових прав як працівниками, так і роботодавцями.

Окремою проблемою є ототожнення електронного документообігу зі звичайним обміном сканованими документами. Сам факт направлення сканованої копії документа електронною поштою або через месенджері домовлені між сторонами, не означає автоматичного надання їй статусу електронного документа, оформленого відповідно до вимог законодавства. Належне оформлення електронних документів та електронної комунікації між сторонами дозволяє зменшити ризики щодо доведення факту ознайомлення

працівника з наказом, умовами праці, локальними актами або іншими документами конкретного підприємства, установи чи організації.

Водночас, цифровізація трудових відносин повинна здійснюватися з урахування доступності відповідних засобів та вмінням їх використовувати. В умовах воєнного стану наслідком ворожих обстрілів можуть бути знеструмлення, перебої із мобільним зв'язком та доступом до мережі Інтернет. Крім того, як працівники, так і роботодавці мають різний рівень знань та вмінь й доступу до відповідних технічних засобів. Тому цифрові механізми не повинні створювати додаткові перешкоди для реалізації трудових прав сторонами трудових правовідносин.

Загалом, варто погодитися з думкою науковців, що урахування сучасних цифрових технологій дозволить не лише зменшити адміністративне навантаження, а й підвищити рівень захисту персональних даних працівників та забезпечити надійність трудових відносин [10, с. 156].

Але, разом із тим, виправданою є позиція Обушенко Н. М щодо необхідності подальшого вдосконалення нормативного регулювання цифрових трудових відносин. Зокрема, у науковій праці визначено, що питання порядку укладення, зміни та припинення трудового договору в електронній формі, правового статусу електронних доказів у трудових спорах, забезпечення конфіденційності та захисту персональних даних працівників, а також порядку електронного ознайомлення працівників із кадровими документами залишаються актуальними та потребують правового закріплення [4, с. 168].

Підсумовуючи вищевикладене, можемо говорити про те, що умовами воєнного стану зумовлено необхідність удосконалення питань регулювання трудових відносин, а саме через їх цифровізацію. Саме можливість запровадження та використання електронного документообігу дозволить забезпечувати безперервність трудових процесів у такий складний для нашого суспільства час.

На нашу думку, подальше вдосконалення правового регулювання має бути спрямоване на систематизацію норм щодо електронного документообігу у сфері

праці, чітке визначення порядку електронного укладення та припинення трудових договорів, врегулювання процедури електронного ознайомлення працівників із кадровими та іншими документами, а також посилення гарантій захисту персональних даних.

Список використаних джерел:

1. Про Національну програму інформатизації : Закон України від 01.12.2022 №2807-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2807-20#Text.

2. Парасюк В. Цифровізація трудового права в умовах воєнного стану. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом.* Юридичні науки. Випуск 4 (76), 2. DOI https://doi.org/10.32689/2522-4603.2025.4.7. С. 40–45.

3. Бутинська Р. Я., Яновицька А. В. Цифровізація трудових відносин в Україні: специфіка трудової зайнятості в рамках цифрової економіки. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. № 2, 2023. DOI: https//doi.org/10.32782/2311-8040/2023-2-5. С.32–39.

4. Обушенко Н. М. Цифровізація трудових відносин: правове регулювання дистанційної та гібридної роботи. *Збірник наукових праць ХНПУ імені Г. С. Сковороди.* Право. DOI: http:10.34142/23121661.2026.43.16. С.161-171.

5. Про електронні документи та електронний документообіг : Закон України від 22.05.2003 №851-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15#Text

6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 №2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

7. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 №322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text

8. В Україні запускають цифрову екосистему ринку праці «Обрій». URL: https://business.diia.gov.ua

9. Цифровізація ринку праці: Уряд запустив експериментальний проєкт із електронного працевлаштування в системі «Обрій». URL: https://dcz.gov.ua

10. Резворович К., Береда М. Цифровізація трудових відносин як засіб захисту прав працівників в умовах воєнного стану. *Міжнародна та національна безпека: теоретичні та практичні аспекти* : Матеріали IX Міжнародної наукової конференції. Ч. 2. ДДУВ 21.03.2025. С.155–157.

Сільченко С. О.,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

СУЧАСНИЙ СТАН ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ – НАЗАД У МАЙБУТНЄ

Україна нині переживає важкі часи. На п’ятому році повномасштабного вторгнення національна економіка так і не перебудована під потреби війни. Колосальні руйнування цивільної інфраструктури, виведення з ладу виробничих потужностей, втрата значної частини сільськогосподарських угідь призводять до втрати податкових надходжень від бізнесу та громадян. Держава змушена витрачати значні кошти на здійснення соціального захисту населення. Крім того, суттєвий тиск на бюджет накладають популістські кроки влади, зокрема різноманітні кешбеки та нецільове роздавання коштів. Тому більш ніж актуальною залишається проблема ефективності системи соціального захисту та її важливого складника – обов’язкового державного соціального страхування.

Здобуваючи незалежність, Україна отримала у спадок централізовану державну систему соціального забезпечення, елементом якої було соціальне страхування на випадок хвороби. Воно було частиною розподільчої системи державного соціального забезпечення. За наявності формально відокремлених організаційно-правових форм, зокрема: державного соціального страхування робітників і службовців та централізованого соціального страхування членів колгоспів, страхові фонди не були відокремлені від державного бюджету.

Автономність соціального страхування в структурі державного соціального забезпечення була умовною. Джерелом фінансових ресурсів соціального страхування були відрахування підприємств, установ, організацій та колгоспів від фонду оплати праці. Працівники жодних страхових внесків не сплачували. Управління соціальним страхуванням здійснювали професійні спілки, але фактично ним керувала держава. Вона визначала обсяги фінансування і джерела формування страхових коштів. На той час соціальне страхування не мало страхової природи, а було розподільчою системою в рамках державного соціального забезпечення.

Суттєві зміни сталися після прийняття Закону України «Про пенсійне забезпечення» [1], що заклав підвалини нового підходу до реалізації права на соціальне забезпечення. Було запроваджено принцип обов’язкової участі в соціальному страхуванні незалежно від бажання працюючих чи роботодавців. Розміри пенсійних виплат пов’язувалися з тривалістю страхового стажу та сумою заробітної плати, з якої сплачено страхові внески. Відбулося розмежування коштів Пенсійного фонду і Державного бюджету, запроваджено принцип цільового використання страхових коштів.

Подальший розвиток цієї системи був утілений в Концепції соціального забезпечення населення України, яку було ухвалено Верховною Радою України 21 грудня 1993 року [2]. Цей документ закріпив принципи побудови ринкової системи соціального страхування:

обов'язковість соціального страхування всіх працюючих за наймом;

забезпечення для осіб, зайнятих підприємницькою, творчою діяльністю, фермерів, членів кооперативів права вибору щодо участі в обов'язковому і добровільному чи лише у добровільному страхуванні;

добровільність страхування для осіб, які підлягають обов'язковому соціальному страхуванню з метою одержання додаткового чи підвищеного рівня матеріального забезпечення;

обов'язковість фінансової участі застрахованих осіб у формуванні страхових фондів (за винятком страхування від нещасного випадку на

виробництві), що є головною умовою одержання права на соціальні виплати, їх диференціації в окремих видах соціального страхування;

рівноправність усіх застрахованих осіб стосовно зобов'язань щодо фінансування витрат і одержуваних в результаті цього прав і гарантій;

особливий порядок фінансування страхових фондів, що забезпечує автоматичне відтворення коштів на виплати по соціальному страхуванню. З цією метою трудящі та підприємства (підприємці) сплачують страхові внески, розміри яких встановлюються у відсотках до заробітної плати (коштів на оплату праці);

державна гарантованість виплат по соціальному страхуванню;

автономність управління діяльністю фондів соціального страхування на принципах соціального партнерства і самоврядування під контролем держави.

Концепція визначила, що система обов'язкового соціального страхування повинна базуватися на принципі солідарності, за яким здійснюється перерозподіл коштів від працездатних – непрацездатним, від здорових – хворим, від працюючих – безробітним тощо. При цьому трудящі відраховують частину свого заробітку на пенсії, медичне обслуговування та на утримання безробітних під зобов'язання держави, яка гарантує їм, що при настанні старості, у разі інвалідності наступні покоління громадян робитимуть відрахування на їх утримання або утримання їх сімей.

У наступні роки була сформована тристороння модель формування бюджетів фондів соціального страхування за рахунок сплати страхових внесків роботодавцями, працівниками і самозайнятими особами, яку доповнювали державні кошти. Самі ж контури створення й подальшого функціонування системи соціального страхування було окреслено Основами законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування [3], з ухваленням яких був започаткований новий етап розвитку. Цей законодавчий акт визначив основні принципи соціального страхування, окреслив коло суб’єктів правових відносин, заклав підвалини їх правового статусу, сформував термінологічну базу соціального страхування.

Основи передбачили ухвалення окремих законів за кожним видом соціального страхування. Були прийняті такі закони, як-от: «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 року [4], «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02 березня 2000 року [5], «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» від 18 січня 2001 року [6], «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» від 09 липня 2003 року [7].

Сформована система соціального страхування передбачала, що функції взяття на облік страхувальників, збирання страхових внесків, обліку надходжень внесків, контролю за їх своєчасною сплатою, приймання звітності мав виконувати кожен зі створених фондів соціального страхування. Для підвищення ефективності її функціонування було реалізовано задум щодо централізації функцій акумулювання страхових внесків в одному страховому фонді для зменшення адміністративних витрат. Ця робота завершилася прийняттям 08 липня 2010 року Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [8].

Проте надалі держава так і не змогла розбудувати повноцінну систему обов’язкового соціального страхування, оскільки медичне страхування так і не було розгорнуте. Натомість було змінено модель фінансування медицини за рахунок відмови від «системи Семашка», тобто державної централізованої системи охорони здоров’я, побудованої на бюджетному фінансуванні, загальній доступності та ієрархічній структурі медичних установ.

Існуюча ж система соціального страхування розвивалась надалі під впливом таких чинників. По-перше, держава намагалась зменшити фінансовий тиск на фонд оплати праці, що мало підвищити інвестиційну привабливість національної економіки, легалізувати значний обсяг тіньового ринку праці та заробітної плати. По-друге, держава прагнула спростити адміністрування процедури сплати

страхових внесків та надання страхових виплат і послуг. По-третє, передбачалось суттєво скоротити адміністративні витрати на утримання апарату фондів соціального страхування, підвищивши ефективність їхньої діяльності.

Натомість зазначені реформи призвели до згортання соціального страхування та відбудови розподільчої адміністративної системи соціального забезпечення. Вважаємо, що в Україні послідовно реалізовано сценарій, за яким відбулось одержавлення соціального страхування.

Так, Законом України від 28 грудня 2014 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» [9] було об'єднано соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Але при цьому було істотно урізано програми соціального забезпечення в обох видах соціального страхування.

Через недостатнє збирання коштів від сплати єдиного соціального внеску, що не покривали поточних витрат пенсійної системи та соціального страхування, а також суттєву тінізацію ринку праці було ухвалено низку рішень, що мали на меті суттєво покращити відповідні фінансові показники. Законом України від 24 грудня 2015 року «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2016 році» [10] запроваджено низку суттєвих змін стосовно сплати єдиного соціального внеску, спрямованих на зменшення податкового навантаження на фонд оплати праці. Було зменшено до 22 відсотків розмір єдиного соціального внеску, що нараховується на фонд оплати праці усіма суб'єктами, які використовують найману працю. Скасовано диференціацію розміру ЄСВ відповідно до класу професійного ризику виробництв, до яких було віднесено платників внеску. Але більш суттєвим було позбавлення найманих працівників обов'язку сплачувати ЄСВ, тобто приймати участь у формуванні бюджету соціального страхування, оскільки вони були виключені з числа його

платників. До проведення реформи сума ЄСВ для них складала 3,6 відсотка від суми нарахованої заробітної плати (доходу).

Цим самим держава перетворила страхову систему соціального захисту економічно активного працездатного населення України у пенсійну, тобто існуючу без страхових внесків працівників. За таким принципом діяло обов'язкове соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Але воно фактично забезпечувало страхування відповідальності роботодавців за шкоду, заподіяну працівникам нещасними випадками чи професійними захворюваннями, тому і не передбачало сплати страхових внесків працівниками. Таким рішенням було спотворено основу соціального страхування – особисту відповідальність працездатної особи за підтримання й збереження свого добробуту. Відбулося повернення до часів соціалістичного минулого, де державне соціальне страхування діяло не за принципом страхування ризику.

Далі – більше. На підставі Закону України від 21 вересня 2022 року «Про внесення змін до Закону України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування“ та Закону України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування“» [11] та відповідних рішень Уряду з 1 січня 2023 року Фонд соціального страхування України було приєднано до Пенсійного фонду України.

До речі, варто пригадати, що за своїм статусом Пенсійний фонд України є не страховим пенсійним фондом, а центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики, сім'ї та єдності [12]. І якщо у 2014 році основним його завданням була реалізація державної політики з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, то за 12 років він став реалізовувати державну політику у царині загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які

спричинили втрату працездатності, надання житлових субсидій та пільг на оплату житлово-комунальних послуг, придбання твердого та рідкого пічного побутового палива і скрапленого газу, державної соціальної допомоги особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю і державної соціальної допомоги на догляд, державної соціальної допомоги особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю, допомоги на поховання, інших соціальних виплат, передбачених законодавством.

Цим самим було утворено надструктуру, яка перебрала на себе функції міністерства, що опікується левовою часткою сфери соціального забезпечення від призначення та виплати пенсій до надання житлових субсидій. Звісно, Пенсійний фонд України здійснює функції призначення та виплати страхових виплат за соціальним страхуванням. Але які можливості у застрахованих та роботодавців-страхувальників відповідно до закону управляти соціальним страхуванням, коли ця справа віддана державі?

Для ринкової економіки, а, отже, і для соціального страхування, принцип особистої відповідальності є визначальним. Кожна людина має самостійно приймати рішення, яким чином вона приймає участь в економічному житті суспільства і як вона турбується про власну соціальну безпеку і добробут. Соціальна солідарність неможлива без особистої відповідальності. Світовий досвід розбудови соціального страхування засвідчує, що воно є результатом еволюції уявлень громадянського суспільства і держави про ті чи інші механізми соціального захисту. Будучи продуктом історичного розвитку, а не наслідком випадкового збігу певних чинників, воно не може існувати поза економічних і політичних умов певної країни та епохи. Як справедливо вказує Б. Надточій, засновником соціального страхування завжди є соціальна справедливість, а основним її принципом є страхування [13, с. 20]. Натомість в Україні замість розвитку соціального страхування відбувся відкат до адміністративно-розподільчої системи соціального забезпечення, в якій держава відіграє провідну роль.

Цікаво, за якими підручниками навчалися сучасні реформатори?

Список використаних джерел:

1. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 05.11.1991 р. № 1788-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text

2. Концепція соціального забезпечення населення України, схвалена Постановою Верховної Ради України від 21.12.1993 № 3758-XII. URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3758-12#Text

3. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80#Text

4. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності : Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14/ed19990923#Text

5. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 № 1533-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text

6. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням : Закон України від 18.01.2001 № 2240-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2240-14/ed20010118#Text

7. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text.

8. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text

9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці : Закон України від 28.12.2014 № 77-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77-19/ed20231001#Text

10. Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2016 році : Закон України від 24.12.2015 № 909-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/909-19/ed20230101#Text

11. Про внесення змін до Закону України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування“ та Закону України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування“ : Закон України від 21.09.2022 № 2620-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2620-20#Text

12. Положення про Пенсійний фонд України, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 23.07.2014 № 280. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280-2014-%D0%bf#Text

13. Надточій Б. Соціальне страхування у контексті історії. *Соціальний захист*. 2003. № 2. С. 20–24.

Сіньова Л. М.,
кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
провідна юристка Центру соціального права
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Актуальність дослідження полягає в тому, що практична підготовка є важливою складовою освітнього процесу, оскільки забезпечує набуття здобувачів професійної освіти професійних компетентностей, практичних навичок і досвіду роботи за обраною спеціальністю. Водночас сучасні умови

зумовлюють необхідність удосконалення порядку організації та проходження практики.

Відповідно до Закону України «Про професійну освіту» № 4574-IX від 21 серпня 2025 року наголошено, що Верховна Рада України визнає постійне підвищення якості професійної освіти необхідною умовою зростання підприємницької активності та доходів громадян, сталого розвитку територіальних громад і суспільства, забезпечення ринків праці та економіки України спеціалістами високої кваліфікації, формування на цій основі високоякісного людського капіталу, що сприятиме зростанню рівня добробуту Українського народу [1]. Сфера професійної освіти спрямована на формування та розвиток компетентностей особистості, необхідних для її самореалізації впродовж життя, виховання відповідальних громадян і спеціалістів, які спрямовують свою діяльність на задоволення найкращих інтересів людей і суспільства, зокрема шляхом якісного та сумлінного виконання робіт, надання послуг чи вироблення товарів, здійснення іншої професійної діяльності. Даний Закон визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування і розвитку системи професійної освіти, створення умов для професійної самореалізації особистості та забезпечення потреб суспільства і держави у спеціалістах та кваліфікованих кадрах. Отже, кожен має право на професійну освіту, що включає право на здобуття професійної освіти впродовж життя, право на доступність професійної освіти, право на безоплатне здобуття професійної освіти у випадках і порядку, визначених законом.

В ст. 17 зазначеного закону визначено, що практична підготовка є обов’язковою та невід’ємною формою організації освітнього процесу в закладі професійної освіти, яка спрямована на формування та/або вдосконалення у здобувачів професійної освіти професійних компетентностей за обраною ними професійною кваліфікацією (професійними кваліфікаціями) відповідно до освітньої програми [1].

Слід наголосити, що Постановою КМ України №1071 від 31 серпня 2026 р. «Про затвердження Порядку практичної підготовки здобувачів професійної

освіти» де визначений механізм організації практичної підготовки здобувачів професійної освіти, що здійснюється на базах юридичних осіб незалежно від організаційно-правової форми та/або фізичними особами-підприємцями, які забезпечують проходження такої підготовки, і є обов'язковою та невід'ємною формою організації освітнього процесу в закладах професійної освіти [2].

Виробниче навчання проводиться з метою формування у здобувачів професійної освіти професійних компетентностей за обраною (обраними) професійною кваліфікацією (професійними кваліфікаціями) відповідно до освітньої програми, оволодіння сучасною технікою, механізмами, інструментами, технологіями, здобуття необхідних практичних навичок самостійного та якісного виконання робіт.

В ст. 21 ч. 6 КЗпП України зазначено, що студентський трудовий договір - це особливий вид трудового договору, що укладається здобувачем освіти та підприємством, установою, організацією, який передбачає поєднання в межах освітньої програми здобуття освіти на робочому місці, зокрема за дуальною формою навчання, з виконанням трудових функцій. Відповідно до ст.21 ч. 7 КЗпП України строк дії студентського трудового договору не може перевищувати строк навчання [3].

Згідно ч. 5 ст. 14 Закону України «Про професійну освіту» № 4574-IX від 21 серпня 2025 року наголошено, що навчання на робочому місці на підприємствах, в установах та організаціях здійснюється шляхом виконання трудових функцій відповідно до студентського трудового договору із здобуттям результатів навчання, визначених освітньою програмою [1].

Підсумовуючи, слід зазначити, що проходження здобувачів професійної освіти практики не виключає можливості виникнення трудових правовідносин. Якщо під час практики здобувач професійної освіти фактично виконує оплачувану роботу, яка має ознаки трудової діяльності, роботодавець зобов'язаний належним чином оформити такі відносини шляхом укладення трудового договору, дотримуючись вимог чинного трудового законодавства. При цьому статус студента не може бути підставою для обмеження його

трудових прав, зокрема права на оплату праці, безпечні та належні умови праці, відпочинок і соціальні гарантії.

Таким чином, важливо розмежовувати освітню практику як складову освітнього процесу та виконання студентом трудової функції на користь роботодавця. Сам факт направлення студента на практику не звільняє роботодавця від обов'язку оформити трудові відносини, якщо фактичні обставини свідчать про наявність трудового договору. Отже, належне правове оформлення проходження практики є необхідною умовою забезпечення балансу між освітньою метою практичної підготовки та гарантіями реалізації трудових прав студентів.

Список використаних джерел:

1. Про професійну освіту : Закон України від 21.08.2025 № 4574-IX : станом на 1 берез. 2026 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-20#Text (дата звернення: 26.09.2026).

2. Про затвердження Порядку практичної підготовки здобувачів професійної освіти : Постанова Каб. Міністрів України від 31.08.2026 № 1071. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1071-2026-п#Text (дата звернення: 26.09.2026).

3. Кодекс законів про працю України : Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 31 лип. 2026 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення: 26.09.2026).

Смолярова М. Л.,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри конституційного, адміністративного та трудового права
Національного університету «Запорізька політехніка»

ПРАВОВІ ЗАСОБИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: ВІД ТРАДИЦІЙНИХ ЗАОХОЧЕНЬ ДО НОВИХ МОДЕЛЕЙ

Що саме спонукає працівника сумлінно виконувати свою роботу? На перший погляд, відповідь очевидна – заробітна плата, премія, можливість отримати іншу матеріальну винагороду. Проте трудові відносини не вичерпуються питаннями оплати праці. Для працівника мають значення також ставлення роботодавця до результатів його роботи, можливість професійного розвитку, умови праці, стабільність зайнятості та перспективи подальшого професійного зростання. Для трудового права це питання має практичне значення. Необхідно визначити, якими саме правовими засобами роботодавець може зацікавити працівника в належному виконанні трудових обов'язків і де проходять межі такого впливу. Особливої уваги ця проблема потребує в умовах воєнного стану, коли роботодавцям доводиться одночасно забезпечувати організацію праці, зберігати трудові колективи та підтримувати належний рівень трудової активності.

Питання стимулювання трудової діяльності розглядалися у працях С. В. Венідіктова, М. О. Дей, Н. Д. Гетьманцевої, Я. В. Красько, А. М. Колот, О. В. Чумаченко та інших дослідників. У наукових працях висвітлювалися питання мотивації та стимулювання праці, матеріальних і нематеріальних стимулів, преміювання, заохочення, а також правових способів впливу на трудову поведінку працівника.

Н. Д. Гетьманцева звертає увагу на безпосередній зв'язок стимулювання з інтересами працівника. На її думку, саме інтереси людини значною мірою

визначають її ставлення до трудової діяльності, а тому система стимулювання має враховувати характер праці та інтереси членів трудового колективу[1, с. 202]. Вважаємо, що для правового аналізу необхідно розмежовувати поняття «стимулювання» та «заохочення». Заохочення – це цілеспрямований захід позитивного стимулювання працівника. Стимулювання має ширше значення. Воно охоплює сукупність правових засобів, завдяки яким у працівника формується зацікавленість у належному виконанні роботи та досягненні визначених результатів.

Традиційним правовим засобом такого впливу є заохочення. Стаття 143 КЗпП України передбачає, що до працівників підприємств, установ та організацій можуть застосовуватися будь-які заохочення, що містяться у затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку [2]. Отже, законодавець не встановлює в цій статті вичерпного переліку заохочень, а допускає їх визначення на рівні локального регулювання.

Застосування заохочень пов’язане із позитивною оцінкою трудової діяльності. Це узгоджується зі статтею 140 КЗпП України, відповідно до якої трудова дисципліна забезпечується, зокрема, свідомим ставленням до праці та заохоченням за сумлінну працю. Окремо Кодекс передбачає переваги та пільги для працівників, які успішно та сумлінно виконують трудові обов’язки, а також можливість заохочення за особливі трудові заслуги[2]. Традиційні форми заохочення – подяка, преміювання, нагородження цінним подарунком, почесною грамотою та інші заходи – не втрачають свого значення. Проте виникає інше питання: чи може один і той самий підхід однаково впливати на всіх працівників? Очевидно, що ні. Працівники відрізняються за характером роботи, професійним досвідом, кваліфікацією, рівнем відповідальності та особистими професійними цілями. Звідси, на нашу думку, випливає необхідність індивідуалізації стимулювання. Її не слід розуміти як довільне встановлення різних переваг для окремих працівників. Йдеться про можливість пов’язати конкретний стимул із результатом роботи, складністю завдання, професійним внеском працівника або іншими об’єктивними критеріями. Цей підхід передбачає впровадження

інструментів матеріального та професійного стимулювання, зокрема: виплату премій за досягнення показників, навчання та розвиток персоналу, кар'єрне зростання, а також інші заходи, визначені трудовими договорами та внутрішніми нормативними актами.

Ще одна особливість сучасного стимулювання полягає у поєднанні матеріальних і нематеріальних засобів. Грошова винагорода залишається важливою складовою трудових відносин. Разом із тим, працівник може бути зацікавлений у професійному визнанні, отриманні нових знань, можливості розвиватися за професією, більшій самостійності у виконанні роботи або гнучкій організації трудового процесу. Такий підхід має і безпосередній правовий вимір. Законодавство про оплату праці передбачає можливість встановлення підприємствами умов і розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних виплат у колективному договорі з дотриманням установлених законодавством гарантій [3]. Саме тому значну роль у сучасному стимулюванні може відігравати договірне та локальне регулювання. Колективний договір, трудовий договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання та інші локальні нормативні акти дають змогу врахувати особливості діяльності конкретного роботодавця. Водночас така свобода не є необмеженою. Умови стимулювання повинні відповідати законодавству та встановленим трудовим гарантіям.

Особливо важливо, щоб працівник розумів, за яких умов він може претендувати на певну виплату або інший захід заохочення. Якщо критерії преміювання визначені нечітко, це створює можливість суб’єктивного підходу до працівників. Тому сучасна модель стимулювання повинна поєднувати гнучкість із визначеністю правових умов. Зміни відбуваються і в самій організації трудової діяльності. Дистанційна та гнучка робота змінюють традиційне уявлення про оцінювання трудового результату. За таких умов присутність працівника на робочому місці вже не завжди може бути основним критерієм його трудової активності. Більшого значення набувають виконані завдання, якість роботи, дотримання строків і досягнення погодженого

результату. Відповідно, критерії стимулювання також потребують певного перегляду. На нашу думку, перспективною є модель, за якої результат праці пов'язується не з одним, а з кількома взаємопов'язаними стимулами. Наприклад, успішне виконання працівником складного завдання може бути підставою не лише для преміювання, а й для професійного навчання, розширення повноважень, участі в новому проєкті або кар'єрного просування. У такому випадку стимулювання не завершується після отримання працівником винагороди, а створює можливість для його подальшого професійного розвитку.

В умовах воєнного стану така постановка питання набуває особливого значення. Збереження кваліфікованих працівників, підтримання стабільності трудових колективів та належна організація праці залежать не лише від матеріальних можливостей роботодавця. Значення мають також ставлення до працівника, передбачуваність умов праці, можливість професійного розвитку та поєднання трудової діяльності з життєвими обставинами, що склалися внаслідок війни. Разом із тим, застосування нових засобів стимулювання не повинно створювати необґрунтованої нерівності між працівниками. Різниця в оплаті, преміюванні чи інших формах заохочення має бути пов'язана з об'єктивними критеріями та результатами роботи. Інакше стимулювальний механізм може перетворитися на джерело трудових спорів.

Отже, традиційні заохочення не втратили свого значення, проте їх уже недостатньо для повного розкриття можливостей правового стимулювання праці. Зміна організації трудових відносин вимагає більш гнучкого підходу до використання правових засобів. Йдеться передусім про індивідуалізацію стимулювання, поєднання матеріальних і нематеріальних засобів, а також розширення можливостей договірного і локального регулювання. У цьому вбачаємо одну з основних тенденцій розвитку правових засобів стимулювання працівників: від застосування традиційного набору заохочень – до формування системи, у якій враховуються конкретний трудовий результат, професійні інтереси працівника та особливості діяльності роботодавця. При цьому нові моделі не заперечують традиційних заохочень, а доповнюють їх, залишаючи за

трудовим правом завдання забезпечити необхідний баланс між інтересами працівника і роботодавця.

Список використаних джерел:

1. Гетьманцева Н. Д. Стимулювання трудової діяльності як закономірна форма реалізації законних інтересів людини-праці. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 3. С. 200–204.

2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради* УРСР . 1971. Додаток до № 50.

3. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995. №108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

Соловйов О. В.,
канд. юрид. наук, доцент,
ст. викладач кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ВОЄННА ДЕРЕГУЛЯЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ТИМЧАСОВА НЕОБХІДНІСТЬ ЧИ НОВИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ?

Повномасштабна збройна агресія проти України зумовила істотну трансформацію правового регулювання трудових відносин. Законодавство, розраховане переважно на функціонування сфери праці у відносно стабільних соціально-економічних умовах, постало перед необхідністю забезпечити продовження трудових відносин за умов ведення бойових дій, руйнування та релокації підприємств, масового переміщення працівників, неможливості виконання роботи за звичайним місцем її здійснення та інших наслідків війни.

Ключовою відповіддю законодавця стало прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р.

№ 2136-IX. Його положення змінили співвідношення імперативного і договірного регулювання трудових відносин, розширили можливості оперативної організації праці та встановили низку особливостей реалізації трудових прав і гарантій. Як зазначають І. В. Міщук та Б. С. Киричук, зміни охопили укладення, зміну, припинення та призупинення трудового договору, організацію робочого часу та інші складові трудових відносин [1, с. 414–415].

Такі трансформації дають підстави говорити про формування особливого явища – воєнної дерегуляції трудових відносин. На нашу думку, під нею доцільно розуміти обумовлене надзвичайними обставинами тимчасове розширення регулятивної автономії роботодавця та сторін трудового договору шляхом спрощення окремих процедур, зменшення рівня формалізації трудових відносин, розширення можливостей оперативної зміни умов праці та модифікації окремих трудових гарантій з метою забезпечення функціонування сфери праці в умовах війни.

При цьому дерегуляцію не слід ототожнювати з відмовою держави від правового регулювання або розглядати виключно як звуження прав працівника. Йдеться насамперед про зміну співвідношення між стабільністю трудових правовідносин, автономією їх сторін та організаційними повноваженнями роботодавця. За певних обставин підвищення гнучкості регулювання здатне виступати засобом збереження самого трудового правовідношення та зайнятості.

Показовим у цьому аспекті є передбачений ст. 3 Закону № 2136-IX особливий порядок переведення працівника на іншу роботу. За встановлених законом умов таке переведення допускається без згоди працівника. Водночас законодавець передбачає низку запобіжників щодо причин переведення, стану здоров’я працівника, території виконання роботи та рівня оплати праці. Отже, розширення організаційних повноважень роботодавця не має абсолютного характеру, а поєднується зі збереженням компенсаторних гарантій працівника.

Ще виразніше дерегуляційний підхід виявляється у спрощенні процедури зміни істотних умов праці. Можливість повідомлення працівника про такі зміни не пізніш як до їх запровадження суттєво підвищує оперативність управлінських

рішень. Разом із тим І. В. Міщук та Б. С. Киричук звертають увагу на ризики зловживань роботодавця внаслідок спрощення відповідної процедури [1, с. 414]. Це демонструє принципову відмінність між об'єктивно необхідною гнучкістю за надзвичайних обставин і допустимим рівнем дерегуляції у звичайних умовах.

Спеціальна модель сформована також щодо робочого часу і часу відпочинку. Закон № 2136-IX допускає відхилення від загальних стандартів організації робочого часу для визначених категорій працівників, насамперед зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури. Б. Ю. Мірошник, аналізуючи положення спеціального Закону, обґрунтовано виокремлює норми, пов'язані безпосередньо з особливостями організації праці в умовах воєнного стану, та такі, що мають спеціальний, тимчасовий характер [2, с. 245]. Видається, що зручність відповідної процедури сама по собі не може бути достатньою підставою для її збереження після усунення обставин, якими було обумовлено її запровадження.

Особливе місце у системі воєнного регулювання посідає призупинення дії трудового договору. Цей механізм найбільш наочно демонструє подвійну природу воєнної дерегуляції. З одного боку, на період призупинення фактично припиняється реалізація основних взаємних обов'язків працівника та роботодавця. З іншого – трудові відносини юридично не припиняються. Відтак призупинення здатне виконувати не лише обмежувальну, а й певною мірою гарантійну функцію, забезпечуючи збереження правового зв'язку між працівником і роботодавцем за об'єктивної неможливості продовження роботи.

К. Є. Петросян та Л. В. Котова, досліджуючи призупинення дії трудового договору, наголошують на необхідності подальшого вдосконалення відповідного механізму з урахуванням інтересів працівників не лише в умовах воєнного стану, а й у період повоєнного відновлення, у тому числі шляхом його належного врегулювання у майбутньому Трудовому кодексі України [3, с. 228]. Це підтверджує, що окремі правові конструкції, широке застосування яких було зумовлене війною, потенційно можуть мати значення й поза межами спеціального правового режиму. Однак така можливість не означає

автоматичного перенесення їх воєнної моделі до ординарного трудового законодавства.

Важливим орієнтиром для оцінки меж воєнної дерегуляції є принцип пропорційності обмеження трудових прав. Н. М. Обушенко обґрунтовує необхідність оцінювати такі обмеження з позицій законності, необхідності та пропорційності, одночасно посилюючи правову визначеність і процедурні гарантії працівників [4]. Відповідно, розширення дискреції роботодавця має супроводжуватися існуванням правових механізмів, здатних запобігати її довільному використанню.

Особливого значення ця проблема набула після ухвалення Конституційним Судом України Рішення від 19 травня 2026 р. № 3-р/2026 у справі щодо права на відпустки [5]. Конституційний контроль окремих положень ст. 12 Закону № 2136-IX підтверджує принципово важливу тезу: надзвичайний характер воєнних обставин не усуває необхідності оцінювати встановлені державою обмеження трудових прав з погляду їх конституційної допустимості.

Отже, тимчасове обмеження трудової гарантії не повинно набувати постійного характеру лише тому, що відповідний механізм виявився організаційно зручним для роботодавця. Екстраординарне регулювання не може автоматично перетворюватися на ординарне. Водночас протилежний підхід – механічне повернення після припинення воєнного стану до всіх без винятку довоєнних правил – також видається необґрунтованим.

Тривале функціонування трудових відносин в умовах війни стало своєрідною перевіркою ефективності традиційних правових конструкцій. Війна не лише спричинила тимчасові обмеження, а й прискорила процеси, об’єктивна потреба в яких сформувалася раніше. Найбільш очевидним прикладом є цифровізація трудових відносин. В. Парасюк характеризує цифровізацію не лише як відповідь на потреби воєнного часу, але й як напрям формування більш сучасної та адаптивної системи трудових відносин [6, с. 42]. Отже, не кожен механізм, поширення якого прискорилося під час війни, має припинити існування разом із воєнним станом.

У цьому контексті принципового значення набуває проблема співвідношення гнучкості та захисту працівника. Я. В. Сімутіна та С. М. Черноус, досліджуючи попередній урядовий проєкт Трудового кодексу України № 14386, слушно акцентують увагу на необхідності пошуку справедливого балансу між гнучкістю правового регулювання і захистом інтересів працівника [7, с. 469–470]. Такий підхід, на нашу думку, має значення не лише для інституту припинення трудових відносин, а може використовуватися як загальний методологічний орієнтир під час оцінювання перспектив збереження механізмів, апробованих у період воєнного стану.

Додаткової актуальності зазначена проблема набуває у зв'язку з внесенням Кабінетом Міністрів України до Верховної Ради України 2 вересня 2026 р. проєкту Трудового кодексу України (реєстр. № 16010), а 16 вересня 2026 р. – альтернативного проєкту № 16010-1 [8; 9]. На момент підготовки цих тез обидва законопроєкти перебувають на стадії парламентського опрацювання, тому передчасно оцінювати запропоновані ними конструкції як остаточно визначену модель майбутнього трудового законодавства. Водночас сам факт продовження кодифікаційного процесу актуалізує питання про те, якою мірою досвід регулювання праці в умовах війни має бути врахований під час формування постійної моделі трудового права.

З огляду на це правові механізми, що застосовувалися або набули нового значення у період воєнного стану, пропонуємо розподіляти на три групи залежно від перспективи їх подальшого існування після припинення надзвичайного правового режиму.

До першої групи належать суто надзвичайні механізми, допустимість яких безпосередньо обумовлена існуванням воєнних загроз. Після усунення відповідних обставин встановлені ними відступи від загального рівня трудових гарантій мають припинятися.

До другої групи слід віднести правові конструкції, застосування яких було істотно розширене або переосмислене під впливом війни, але які потенційно здатні виконувати корисну функцію й за звичайних умов. Їх подальше існування

можливе лише після перегляду підстав і порядку застосування та за умови встановлення належних компенсаторних гарантій. До цієї групи потенційно може бути віднесено, зокрема, призупинення дії трудового договору як механізм збереження трудового правовідношення за тимчасової об'єктивної неможливості його реалізації.

До третьої групи належать механізми, які не є власне воєнними за своєю природою, однак війна суттєво прискорила їх розвиток: цифровізація кадрових процедур, електронна комунікація між сторонами трудових відносин, дистанційні та інші гнучкі форми організації праці. Щодо них воєнний період виступив передусім каталізатором модернізації.

Запропонована класифікація відрізняється від представленого Б. Ю. Мірошником поділу норм Закону № 2136-IX за їх змістом і характером [2], оскільки має іншу мету – визначити подальшу нормативну долю правових механізмів після припинення воєнного стану.

При цьому рішення про можливість збереження конкретного дерегуляційного механізму не повинно ґрунтуватися лише на його ефективності або зручності застосування. На нашу думку, доцільно сформулювати систему критеріїв допустимості поствоєнної рецепції таких механізмів. До них належать: 1) відсутність виключної обумовленості механізму воєнними обставинами; 2) доведена здатність підвищувати ефективність правового регулювання; 3) відповідність принципу пропорційності; 4) збереження справедливого балансу інтересів працівника і роботодавця; 5) наявність достатніх компенсаторних гарантій у разі розширення організаційної свободи роботодавця або договірної автономії сторін; 6) відповідність міжнародним та європейським трудовим стандартам; 7) забезпечення ефективного механізму захисту порушеного трудового права.

Таким чином, воєнну дерегуляцію трудових відносин слід розглядати передусім як вимушену модель правового регулювання, сформовану під впливом надзвичайних обставин. Вона не може автоматично перетворюватися на постійну модель трудового права України. Разом із тим досвід її застосування

виявив недоліки окремих традиційних процедур та продемонстрував можливості більш гнучких правових механізмів.

Тому оптимальним напрямом розвитку трудового законодавства видається не механічне повернення до довоєнного регулювання і не автоматичне збереження воєнної моделі, а проведення її системної правової ревізії. Суто надзвичайні обмеження мають припинитися разом із обставинами, що обумовили їх існування; механізми, здатні виконувати корисну функцію у звичайних умовах, – бути трансформовані та забезпечені належними компенсаторними гарантіями; тенденції, що відповідають об'єктивним потребам модернізації сфери праці, – отримати подальший розвиток.

Отже, воєнний досвід доцільно розглядати не як готову модель майбутнього трудового законодавства, а як емпіричну основу для його оновлення. Ключовим орієнтиром такого оновлення має стати поєднання гнучкості правового регулювання зі збереженням захисної функції трудового права: розширення автономії сторін є виправданим лише тією мірою, якою воно супроводжується достатніми правовими гарантіями працівника та ефективними механізмами їх захисту.

Список використаних джерел:

1. Міщук І. В., Киричук Б. С. Актуальні зміни трудового законодавства України в умовах правового режиму воєнного стану. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 6. С. 411–415. URL: https://dspace.uzhnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/2516b987-08cc-4002-a736-329965257a90/content

2. Мірошник Б. Ю. Законодавчі особливості процесу організації праці працівників в умовах воєнного стану. *Нове українське право*. 2025. Вип. 3. С. 242–248. URL: https://www.newukrainianlaw.in.ua/index.php/journal/article/view/808/741

3. Петросян К. Є., Котова Л. В. Особливості правового регулювання трудових відносин в частині призупинення дії трудового договору в умовах

війни. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. № 1 (49). С. 227–240. DOI: 10.33216/2218-5461/2025-49-1-227-240.

4. Обушенко Н. М. Правове регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні: проблеми правозастосування та напрями вдосконалення. *Український політико-правовий дискурс*. 2026. № 20. URL: https://ppdnz.com.ua/index.php/home/article/view/543/440

5. Рішення Конституційного Суду України від 19 травня 2026 р. № 3-р/2026 у справі щодо права на відпустки. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va03p710-26

6. Парасюк В. Цифровізація трудового права в умовах воєнного стану. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Юридичні науки*. 2025. № 4 (76). С. 40–45. URL: https://journals.maup.com.ua/index.php/law/article/view/5412/5714

7. Сімутіна Я. В., Черноус С. М. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: пошук балансу між захистом та гнучкістю у проєкті Трудового кодексу. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2026. № 2. Ч. 1. С. 467–475. URL: https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2026/04/73.pdf

8. Проєкт Трудового кодексу України : проєкт Кодексу України № 16010 від 2 вересня 2026 р. URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/pubFile/3637792

9. Проєкт Трудового кодексу України : проєкт Кодексу України № 16010-1 від 16 вересня 2026 р. URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/70743

Татаренко Г. В.,
кандидат юридичних наук, професор,
професор кафедри публічного та приватного права
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

ПРОЦЕСУАЛЬНА ФРАГМЕНТАЦІЯ У СПРАВАХ ПРО ПРИХОВАНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: ПРОБЛЕМА ЄДНОСТІ ДОКАЗУВАННЯ

Трансформація форм зайнятості та поширення гнучких моделей організації праці дедалі частіше призводять до ситуацій, коли фактичний зміст відносин між сторонами не відповідає їх формальному юридичному оформленню. У термінології Міжнародної організації праці такі відносини характеризуються як приховані (disguised employment relationships): йдеться про випадки, коли особа фактично перебуває у трудових відносинах, однак її правовий статус оформлюється інакше, зокрема за допомогою цивільно-правових конструкцій, що приховують реальний характер виконуваної праці [1]. Водночас визначення матеріально-правових ознак таких відносин не вичерпує питання їх правової кваліфікації - не менш вагомим є процесуальний вимір: хто, у межах якого провадження і на підставі яких доказів установлює фактичний характер праці. Питання про неоформлену працю може одночасно або послідовно поставати щонайменше у трьох процесуальних площинах: в адміністративно-деліктному провадженні за статтею 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП), в адміністративному судочинстві щодо припису чи фінансових санкцій Державної служби України з питань праці (далі – Держпраці) та в цивільному спорі про встановлення факту трудових відносин. Кожна має власний предмет доказування, коло учасників і процесуальні правила, однак усі обертаються навколо одного фактичного ядра. Ця множинність і породжує процесуальну фрагментацію: встановлення неоформленої праці розподілене між провадженнями, результати яких не завжди узгоджуються між собою.

Кодекс законів про працю України визначає трудовий договір через угоду сторін (стаття 21), забороняє допуск працівника до роботи без оформлення такого договору наказом чи розпорядженням та без повідомлення податкового органу (стаття 24), а за порушення цієї вимоги передбачає фінансову відповідальність (стаття 265) [2]. Поряд із цим стаття 41 КУпАП встановлює адміністративну відповідальність посадових осіб та фізичних осіб – підприємців [3]. Чинний КЗпП не встановлює формалізованого переліку ознак та їх мінімальної кількості, достатньої для відмежування трудових відносин від цивільно-правових. Спробою нормативно окреслити таку межу є Проєкт Закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення ознак наявності трудових відносин № 13507 від 18 липня 2025 р., яким пропонується доповнити КЗпП статтею 3-1 і визнавати роботи виконаними в межах трудових відносин за одночасної наявності щонайменше семи із дев’яти ознак, причому виключно за рішенням суду [4]. Утім формалізація критеріїв не усуває процесуальної проблеми: хто має довести наявність відповідних ознак, у якому провадженні це має відбутися і якою мірою висновки одного процесу визначають результат іншого.

Судова практика свідчить, що результати різних проваджень у таких справах не мають автоматичного взаємного впливу. Так, у постанові від 17 червня 2026 р. у справі № 160/31220/24 Верховний Суд, розглядаючи оскарження фінансового штрафу, зазначив, що повернення матеріалів справи № 461/4144/24 щодо керівника та непритягнення його до відповідальності за частиною третьою статті 41 КУпАП не спростовують чинності неоскарженого припису; справу направлено на новий розгляд для дослідження первинного порушення в аспекті повторності [5]. Подібне простежується й у постанові від 8 квітня 2026 р. у справі № 380/9501/25: скасування припису залишено в силі зі зміною мотивів, насамперед через відсутність у ньому чітких, конкретних і зрозумілих вимог щодо усунення порушень; водночас закриття пов'язаних справ № 465/3009/25 і № 465/3010/25 за статтею 41 КУпАП Верховний Суд оцінив як обставину, що додатково свідчить про протиправність припису [6]. Отже,

завершення адміністративно-деліктного провадження не означає автоматичної втрати чинності акта інспекції.

Разом із тим висновки, сформовані в одному провадженні, за певних умов можуть набувати значення для іншого. Зокрема інший тип взаємозв'язку простежується у постанові Верховного Суду від 1 квітня 2026 р. у справі № 570/4554/23. Провадження щодо директора за частиною третьою статті 41 КУпАП у справі № 570/6330/23 було закрито 16 січня 2024 р. за відсутністю події і складу правопорушення. Надалі апеляційний адміністративний суд 8 травня 2025 р. у справі № 460/28161/23 скасував припис, урахувавши тотожність обставин і неспростування висновків попереднього рішення. У цивільному спорі Верховний Суд залишив у силі відмову у встановленні трудових відносин, узявши до уваги як преюдиційні обставини, встановлені у двох попередніх справах, так і недостатність доказів позивача [7]. Результат не був механічним наслідком постанови за КУпАП, однак послідовність попередніх проваджень сформувала доказовий контекст, у якому вирішувалася вимога працівника. Додаткового значення проблемі надає мета позову: встановлення трудових відносин вимагалося для підтвердження страхового стажу, а відмова означала неможливість зарахування відповідного періоду. Процесуальна фрагментація, таким чином, впливає не лише на відповідальність роботодавця, а й на обсяг соціально-забезпечувальних прав працівника.

Різняться й правові наслідки розгляду справ про адміністративну відповідальність. У справі № 398/328/26 Олександрійський міськрайонний суд Кіровоградської області постановою від 18 березня 2026 р. визнав голову фермерського господарства винним за частиною третьою статті 41 КУпАП у зв'язку з допуском охоронця до роботи за цивільно-правовим договором і наклав штраф 8 500 грн; у матеріалах містився припис від 13 січня 2026 р. [8]. Натомість у справі № 466/10255/25 Шевченківський районний суд м. Львова постановою від 27 листопада 2025 р. за тією самою нормою застосував лише попередження, врахувавши своєчасне виконання припису, статус платника єдиного податку другої групи та положення статті 265 КЗпП; статтю 22 КУпАП суд не

застосовував [9]. Це не звільнення за малозначністю, а розмежування санкцій КЗпП і КУпАП: одна й та сама фактична проблема в різних процесуальних формах набуває різних наслідків.

Окремий вимір проблеми становить платформна зайнятість, де питання про трудовий статус постає не у прямому спорі працівника з платформою, а опосередковано - через вимоги про відшкодування шкоди чи соціальні виплати. У справі № 761/35866/19, вирішеній Шевченківським районним судом м. Києва 15 вересня 2021 р., правова природа відносин із платформою досліджувалася у спорі про відшкодування шкоди від дорожньо-транспортної пригоди за позовом потерпілого; суд не встановив трудових відносин з українським товариством і вказав на неналежного відповідача [12]. У справі № 953/3438/23, розглянутій Київським районним судом м. Харкова 19 березня 2025 р., позивачем був батько загиблого кур'єра [11]. В обох випадках питання про статус особи, яка працювала через цифрову платформу, виникло не за її ініціативою, а в спорах, започаткованих третіми особами або членами сім'ї. Така конфігурація пояснює фрагментарність вітчизняної практики і показує, що невизначеність статусу проявляється найгостріше після настання соціального ризику, коли від кваліфікації залежить відшкодування шкоди або страхова виплата.

У платформних спорах особливого значення набуває асиметрія доступу сторін до доказів. Серед аргументів відмови у харківській справі суд урахував незарахування кур'єра до штату, відсутність табеля обліку робочого часу, наказу та запису в трудовій книжці, а сумку і плащ із позначенням Glovo розцінив як речі, надані напрокат; водночас оцінювалися свобода прийняття замовлень, самостійна організація роботи та характер виплат [11]. Проблема в тому, що частина обставин, яким надається доказове значення, залежить від оформлення документів саме тією стороною, яка зацікавлена у запереченні трудового характеру відносин. Для порівняння, у постанові від 8 вересня 2023 р. у справі № 132/1587/22 Верховний Суд підтримав задоволення позову працівника на підставі сукупності доказів фактичного допуску до роботи, виконання трудової функції та підпорядкування, звернувшись до концепції прихованого

працевлаштування за Рекомендацією Міжнародної організації праці № 198 [10; 1]. Такий підхід вимагає оцінювати передусім фактичний зміст взаємодії сторін, а не саму наявність чи відсутність кадрових документів. Надання інструментів і матеріалів замовником у пункті 13 Рекомендації є лише однією з можливих ознак, а не самодостатнім доказом [1].

У Директиві (ЄС) 2024/2831 доказова нерівність у платформній праці врегульовується, зокрема, процесуальними засобами. Відповідно до статті 4 Директиви (ЄС) 2024/2831 наявність трудових відносин встановлюється насамперед за фактами фактичного виконання роботи, зокрема з урахуванням автоматизованих систем моніторингу та прийняття рішень, незалежно від того, як сторони назвали свої відносини у договорі. Стаття 5 передбачає спростовну презумпцію трудових відносин як процесуальне полегшення для такої особи: презумпція не повинна збільшувати тягар вимог до неї, а спростування покладається на платформу. Директива також закріплює вимоги щодо прозорості алгоритмічного управління та людського перегляду визначених рішень; строк транспозиції – 2 грудня 2026 р. [13]. Водночас за загальним правилом презумпція не поширюється на податкові, кримінальні та соціально-страхові провадження, хоча держави можуть передбачити інше. Для України ця межа принципова: імплементація презумпції у трудовому спорі не розв’яже проблеми підтвердження страхового стажу без узгодження з соціально-страховим регулюванням. Ані Рекомендація № 198, ані остаточний текст Директиви порогу «сім із дев’яти» не встановлюють [1; 13]. Натомість рекомендації комітетських слухань від 22 травня 2025 р. передбачають підготовку регулювання платформної зайнятості з урахуванням Директиви, тоді як головний комітет рекомендував прийняти законопроєкт № 13507 за основу [14; 4].

Отже, приховані трудові відносини є проблемою не лише матеріально-правової кваліфікації, а й єдності доказування. Законодавче визначення ознак має супроводжуватися узгодженими процесуальними правилами та ефективним доступом до доказів, зокрема цифрових. Межі використання у цивільному

трудовому спорі обставин, установлених у провадженні за КУпАП, потребують чіткішого окреслення: особа, яка не брала участі у попередній справі, повинна мати можливість спростувати відповідні факти, а правова кваліфікація не може переноситися з одного провадження до іншого автоматично. Відсутність оформлення, забезпечити яке зобов'язаний роботодавець, не повинна сама по собі бути аргументом проти існування трудових відносин [11]. Розгляд законопроєкту № 13507 доцільно пов'язати з регулюванням платформної зайнятості та визначенням дії презумпції у соціально-страхових провадженнях. Узгодження цих механізмів зменшить правову невизначеність і забезпечить послідовніший захист прав працівника.

Список використаних джерел:

1. Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198) / International Labour Organization. Geneva, 2006. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535

2. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08

3. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 07.12.1984 р. № 8073-X. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10

4. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення ознак наявності трудових відносин : проєкт Закону України від 18.07.2025 р. № 13507. URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/56799

5. Постанова Верховного Суду від 17 червня 2026 р. у справі № 160/31220/24. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/137474839

6. Постанова Верховного Суду від 08 квітня 2026 р. у справі № 380/9501/25. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/135528425

7. Постанова Верховного Суду від 01 квітня 2026 р. у справі № 570/4554/23, провадження № 61-498св26. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/135376916

8. Постанова Олександрійського міськрайонного суду Кіровоградської області від 18 березня 2026 р. у справі № 398/328/26. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/135015377

9. Постанова Шевченківського районного суду м. Львова від 27 листопада 2025 р. у справі № 466/10255/25. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/133012581

10. Постанова Верховного Суду від 08 вересня 2023 р. у справі № 132/1587/22, провадження № 61-3162св23. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/113357488

11. Рішення Київського районного суду м. Харкова від 19 березня 2025 р. у справі № 953/3438/23. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/126520585

12. Рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 15 вересня 2021 р. у справі № 761/35866/19. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/100718898

13. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. Official Journal of the European Union. L, 2024/2831, 11.11.2024. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng

14. Рекомендації учасників слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів на тему: «Розвиток законодавчого регулювання домашньої праці в Україні» від 22 травня 2025 р. URL: https://komspip.rada.gov.ua/uploads/documents/32503.pdf

Трунова Г. А.,
кандидатка юридичних наук, доцентка,
старша наукова співробітниця відділу цивільно-правових наук
Інституту держави і права імені В. М. Корецького НАН України

ПРАВОВІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НА ВИПАДОК ПОТРЕБИ В ДОВГОТРИВАЛОМУ ДОГЛЯДІ

Вітчизняне нормативно-правове регулювання сфери довготривалого догляду включає різні соціальні виплати та послуги, які існують в межах різних форм соціального захисту: від системи охорони здоров'я, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги до системи соціального обслуговування. Водночас правове регулювання соціального захисту на випадок потреби у довготривалому догляді характеризується певною фрагментарністю, дублюванням, недостатньою визначеністю та наявністю суперечностей у законодавстві, а також відсутністю належно сформованих механізмів доступу населення до заходів соціального захисту у разі настання відповідного ризику.

Згідно із Національною програмою адаптації законодавства України до права Європейського Союзу (acquis ЄС) затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2026 р. № 438 резюмується, що на сьогодні українське законодавство частково узгоджене з Європейським стовпом соціальних прав та частково відповідає праву Європейського Союзу (acquis ЄС) щодо інституційних аспектів соціального захисту та соціальної інтеграції, довготривалого догляду, захисту дітей і догляду за ними, а також недискримінації у сфері зайнятості та соціальної політики, зокрема, передбачена реалізація Стратегії реформування психоневрологічних, інших інтернатних закладів та деінституціоналізації догляду за повнолітніми особами з інвалідністю та особами старшого віку до 2034 року. Водночас за розділом 19 «Соціальна політика та зайнятість», Національною програмою у сфері соціальної політики та зайнятості визначено 30 цілей, серед яких, імплементація Повідомлення

Комісії Європейському Парламенту, Раді, Європейському економічному і соціальному комітету та Комітету регіонів про європейську стратегію догляду COM/2022/440 та Рекомендації Ради від 8 грудня 2022 р. щодо доступу до доступної за ціною високоякісної довгострокової допомоги 2022/C 476/01. Зазначена ціль конкретизується наступними завданнями: видання наказу Мінсоцполітики про затвердження Державного стандарту соціальної послуги підтриманого проживання осіб похилого віку, осіб з інвалідністю; видання наказу Мінсоцполітики про затвердження Державного стандарту соціальної послуги тимчасового відпочинку для осіб, які здійснюють догляд за особами з інвалідністю та особами похилого віку, а також внесення змін до Класифікатора соціальних послуг, затвердженого наказом Мінсоцполітики від 23 червня 2020 р. № 429; розроблення та прийняття нормативно-правового акта щодо надання соціальних послуг, яким передбачається внесення змін до порядків організації надання соціальних послуг, типових положень про психоневрологічний інтернат, про будинок-інтернат для осіб похилого віку, осіб з інвалідністю, про територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг) [1].

Згідно з положеннями 18-го принципу Європейського стовпа соціальних прав, кожен має право на доступні за ціною послуги довготривалого догляду належної якості, зокрема послуги догляду вдома та послуги на рівні громади [2].

7 вересня 2022 року Європейська Комісія представила Європейську стратегію догляду, щоб забезпечити якісні, доступні та прийнятні за ціною послуги догляду в межах ЄС, а також покращити становище як отримувачів догляду, так і тих, хто надає його – професійно чи неформально [3]. Рекомендацією Ради від 8 грудня 2022 року щодо доступу до доступного високоякісного довготривалого догляду 2022/C 476/01 визначено, що доступний, якісний та недорогий довготривалий догляд дозволяє людям зберігати автономію й гідність, сприяє соціальній солідарності, гендерній рівності, створенню робочих місць, боротьбі з дискримінацією та виключенням. Догляд

має важливу соціальну функцію та розглядається як послуга загального інтересу [4].

Відповідно до аналітичного звіту Європейської Комісії, підготовленого Європейською мережею аналізу соціальної політики (ESPAN), система довготривалого догляду у ЄС характеризується значним різноманіттям між державами-членами, що відображає відмінності в традиціях довготривалого догляду, інституційній спадщині та пріоритетах державної політики. Держави-члени використовують три різні моделі фінансування довготривалого догляду. П’ять держав-членів переважно покладаються на системи соціального страхування, у яких сплата внесків пов’язана із зайнятістю та рівнем доходу. Дванадцять країн використовують системи, що фінансуються за рахунок податків і забезпечують загальне охоплення населення. Решта десять країн застосовують змішані системи, які поєднують податкове фінансування та внески соціального страхування; при цьому податкові надходження зазвичай спрямовуються на фінансування соціальних послуг, а страхові внески – на компоненти медичної допомоги. Співоплата та плата за користування послугами становлять значну й дуже різну за масштабами складову фінансування довготривалого догляду в державах-членах. В більшості країн ЄС відбувається перехід у напрямку підтримки старіння вдома (ageing in place), а домашній догляд присутній у всіх 27 державах-членах. Хоча неформальний догляд залишається важливою складовою систем довготривалого догляду в низці країн, багато експертів ESPAN вважають, що його потенціал систематично скорочується [5].

Особливої уваги у контексті реалізації європейського підходу до довготривалого догляду заслуговує питання його фінансової доступності. У Рекомендації Ради ЄС від 8 грудня 2022 року фінансова доступність визначена як одна з базових характеристик належної системи соціального захисту у сфері довготривалого догляду поряд із своєчасністю та комплексністю послуг. Фінансова доступність у європейській моделі реалізується не шляхом встановлення єдиного для всіх держав механізму фінансування, а через обов'язок

держав забезпечувати належний рівень соціального захисту та поєднання різних джерел і механізмів підтримки. Деякі країни, зокрема Німеччина та Японія, запровадили систему обов'язкового страхування довготривалого догляду для покриття зростаючих витрат на такі послуги [6].

Таким чином, сучасний розвиток систем довготривалого догляду у сучасних умовах спрямований на формування доступної, своєчасної, комплексної та якісної системи догляду, орієнтованої на потреби людини, заснованої на повазі до людської гідності та забезпеченої сталими механізмами фінансування. Держави–члени ЄС удосконалюють механізми соціального захисту у разі настання соціального ризику, пов'язаного з потребою у довготривалому догляді, з урахуванням актуальних статистичних даних і прогнозних показників, прагнучи забезпечити доступ до доступних за ціною та якісних послуг довготривалого догляду, зокрема догляду вдома та послуг на рівні громади.

Список використаних джерел:

1. Про затвердження Національної програми адаптації законодавства України до права Європейського Союзу (acquis ЄС) : Постанова Кабінету Міністрів України; Програма, Перелік від 01.04.2026 № 438. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/438-2026-%D0%BF#Text (дата звернення: 19.09.2026).

2. European Commission (2017). European Pillar of Social Rights. Brussels: European Commission. URL: https://commission.europa.eu/document/download/e03c60e7-4139-430b-9216-3340f7c73c20_en?filename=social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf (дата звернення: 22.09.2026).

3. European Commission. European Care Strategy. – Brussels, 7 September 2022. – COM(2022) 440 final. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52022DC0440 (дата звернення: 22.09.2026).

4. Council of the European Union. Council Recommendation of 8 December 2022 on access to affordable high-quality long-term care, 2022/C 476/01. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022H1215(01) (дата звернення: 22.09.2026).

5. European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Social Policy Analysis Network (ESPAN), Ghailani, D., Durri, I., Merler, A. et al., *Long-term care settings for older people – An analysis covering 38 European countries*, Publications Office of the European Union, 2026, https://data.europa.eu/doi/10.2767/0696787

6. Karagiannidou M., Wittenberg R. Social Insurance for Long-term Care. *Journal of Population Ageing*. 2022. Vol. 15, No. 2. P. 557–575. – DOI: 10.1007/s12062-022-09366-6.

Швець Н. М.,
кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: ВІД ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ «ЦИФРОВОГО АБ'ЮЗУ» ДО ЛЕГАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА «ОФЛАЙН» В УКРАЇНІ

Реалії цифровізованого світу трансформують класичні інститути трудового права, провокують нові ризики для психофізіологічного стану працівника. Трансформація інституту робочого часу в умовах цифровізації породила феномен «постійної доступності» працівника, що фактично нівелювало межу між працею та відпочинком. Наслідком цього стала поява нових латентних загроз, які не завжди охоплюються традиційним інститутом мобінгу, зокрема, «цифрового аб'юзу» з боку роботодавців (також відомий як онлайн-харасмент, кібергарасмент або цифровий харасмент). Захист прав працівників у таких реаліях потребує не косметичних змін у законодавстві про працю, а системного переосмислення гарантій через нормативне закріплення самостійного права на «офлайн» (права на відключення). Це актуалізує потребу

в комплексному теоретико-правовому дослідженні цих інститутів для їх наступного впровадження у вітчизняне правове поле.

Під «цифровим аб'юзом» у сфері праці слід розуміти винні, протиправні, систематичні дії роботодавця (його представників), які вчиняються за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій та цифрових інструментів, і спрямовані на порушення особистих кордонів працівника, розмивання меж його часу відпочинку, а також посягання на його психофізіологічне здоров'я та гідність. Так, під категорію «цифровий аб'юз» підпадають, зокрема, систематична розсилка робочих завдань, запитів та повідомлень у месенджерах або на електронну пошту в позаробочий час (у вихідні дні, вночі, під час відпустки, за винятком роботи на умовах ненормованого робочого дня чи в нічний час відповідно); нав'язливий відеомоніторинг без згоди працівника (використання програмного забезпечення для тотального контролю за діями працівника на дистанційній формі зайнятості (постійний трекінг екрана, автоматична фіксація активності клавіатури, прихована активація веб-камери), що виходить за межі легітимного контролю за результатами праці та порушує право на приватність) та створення ворожої атмосфери у корпоративних чатах (публічна деструктивна критика працівника, виявлення неповаги чи психологічний тиск у спільних робочих чатах, що має на меті приниження його професійної репутації перед колегами) як прояв психологічного насильства (мобінгу) із відповідними правовими наслідками.

Спробуємо розмежувати класичний мобінг (цькування на робочому місці) та феномен «цифрового аб'юзу». Відмінності простежуються за 3 критеріями: 1) просторово-часові межі: класичний мобінг обмежений фізичним робочим простором підприємства та офіційним робочим часом, тоді як «цифровий аб'юз» не має географічних меж (транскордонний), завдяки смартфонам переслідує працівника вдома, втручаючись в приватне життя; 2) характер фіксації та прояву: класичний мобінг пов'язаний з переважно вербальним або психологічним контактом (ігнорування, погляди, чутки), який складно зафіксувати; у той час, як «цифровий аб'юз» має цифровий слід, будь-яка дія (час надсилання

повідомлення, скриншоти чатів, системні логи моніторингу) автоматично фіксується у мережі; 3) суб'єктний склад та інструменти: класичний мобінг реалізується через пряму міжособистісну взаємодію колег чи керівництва; «цифровий аб'юз» може здійснюватися як людиною, так і опосередковано – через алгоритми ШІ та автоматизовані системи контролю.

Оскільки під час дії правового режиму воєнного стану в Україні пріоритетом є безперебійне функціонування економіки та сектору безпеки, впровадження права на «офлайн» стикається із серйозними законодавчими викликами та колізіями. Проведемо теоретико-практичний аналіз актуальних колізій між загальними нормами Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [1] (із правом на відключення) та спеціальним воєнним законодавством (зокрема, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136) [2].

Чинний правовий режим воєнного стану відповідно до Конституції України та Закону № 2136 допускає тимчасове обмеження окремих конституційних прав і свобод людини, зокрема, права на відпочинок. У цьому контексті виникає низка суттєвих колізій між перспективним правом на «офлайн» та реаліями воєнного часу.

Спостерігаємо колізію щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку (ст. 6 Закону № 2136 проти ст. 50, 70 Кодексу законів про працю. Закон № 2136 дозволяє збільшувати тривалість робочого часу до 60 годин на тиждень (на об'єктах критичної інфраструктури) та скорочувати тривалість щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин. За умов критичного скорочення часу відпочинку потреба у психологічному розвантаженні та «відключенні» від корпоративних мереж стає життєво необхідною для відновлення робочої сили. Проте право на «офлайн» юридично обмежується через розширення директивних повноважень роботодавця залучати працівників до наднормових робіт без згоди профспілки.

З приводу залучення працівника до роботи у вихідні та святкові дні за розпорядженням роботодавця (ст. 6 Закону № 2136): у період воєнного стану

скасовуються обмеження щодо залучення до роботи у вихідні дні, встановлені статтями 71, 72 КЗпП. Дозвіл військового командування чи профспілки більше не потрібен. Якщо у мирний час ігнорування дзвінків роботодавця в суботу є законним правом працівника, то під час воєнного стану розпорядження про вихід на роботу (навіть надіслане через месенджер) може вважатися обов'язковим для виконання наказом, що нівелює автономію особистого часу працівника.

Стосовно специфіки залучення працівників об'єктів критичної інфраструктури: працівники підприємств, що забезпечують життєдіяльність населення, енергетику, зв'язок чи обороноздатність, перебувають під постійним ризиком виникнення аварійних ситуацій внаслідок ворожих обстрілів. Для цієї когорти працівників право на відключення має зазнавати законних обмежень. Тут виникає конфлікт між приватним інтересом особи (право на спокій) та публічним інтересом держави (безпека). Проте навіть для критичної інфраструктури критерії «екстреного зв'язку» мають бути чітко регламентовані, щоб уникнути суб'єктивного зловживання з боку менеджменту («цифрового аб'юзу» під приводом «виробничої необхідності»).

Для гармонізації цих норм пропонуємо концепцію «пропорційного обмеження права на відключення». Навіть під час дії воєнного стану повне скасування права на приватність та відпочинок є неприпустимим, оскільки призведе до професійного вигорання та зниження обороноздатності економіки.

Законодавче вирішення колізії має базуватися на принципі: екстрений цифровий зв'язок у позаробочий час під час дії воєнного стану є законним виключно за умови, якщо він зумовлений усуненням наслідків воєнних дій, форс-мажорних обставин або відверненням чи ліквідацією наслідків стихійних лих, аварій та катастроф. Будь-яке інше повсякденне рутинне управління (поточні звіти, планові завдання) має залишатися в межах робочого часу, а його нав'язування вночі (за винятком роботи в нічний час) має кваліфікуватися як цифровий аб'юзивний тиск навіть в умовах воєнного стану.

Орієнтиром для вітчизняного законодавця є європейський досвід регулювання права на відключення (right to disconnect). Ключовим актом у цьому

контексті є Резолюція Європейського Парламенту від 21 січня 2021 року з рекомендаціями Комісії щодо права на відключення, яка визначає це право як основоположне [3]. Крім того, це право логічно випливає зі статті 31 Хартії основних прав ЄС [4] та Директиви ЄС про робочий час № 2003/88/ЄС [5]. На національному рівні країн ЄС успішно функціонують різні моделі. Франція ще у 2016 році законодавчо закріпила «le droit à la déconnexion» у своєму Трудовому кодексі через механізм обов'язкових колективних переговорів. У Бельгії (Трудова угода 2022–2023 рр.) компанії з чисельністю понад 20 працівників зобов'язані укладати юридично обов'язкові колективні договори, що чітко регламентують право не відповідати на робочі повідомлення після завершення зміни [6]. В Італії Закон про «розумну працю» (Закон № 81/2017) вимагає обов'язкового включення положень про технічні та організаційні заходи для забезпечення відключення працівника від технологічних засобів до письмових угод [7].

Таким чином, правова природа «цифрового аб'юзу» полягає у зловживанні роботодавцем своєю управлінською владою через інструменти цифрового простору, що призводить до примусової праці у позаробочий час та нівелює сутність конституційного права кожного, хто працює, на відпочинок. Обґрунтування права на «офлайн» має розглядатися не просто як елемент загального права на відпочинок, а як новітня фундаментальна гарантія захисту особистісних кордонів та психофізіологічного здоров'я працівника в умовах дистанційної та гібридної зайнятості.

Пропонуємо розглядати «цифровий аб'юз» як самостійний сучасний ризик у сфері трудових правовідносин, що виникає внаслідок зловживання роботодавцем управлінськими повноваженнями із використанням цифрових технологій та характеризується систематичним втручанням у приватний час, особисті межі й психофізіологічний стан працівника. Вважаємо за доцільне удосконалити наукове розмежування «цифрового аб'юзу» та класичного мобінгу за просторово-часовим, доказовим і суб'єктно-інструментальним критеріями; а також продовжити розвивати концепцію права на відключення («права на

офлайн») як самостійну трудоправову гарантію права на відпочинок, приватність та захист психофізіологічного здоров'я працівника. Новим елементом запропонованої концепції є обґрунтування принципу пропорційного обмеження права на відключення в умовах воєнного стану, відповідно до якого екстрений цифровий зв'язок у позаробочий час може бути виправданий лише необхідністю запобігання або ліквідації наслідків воєнних дій, стихійних лих, аварій, катастроф.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 29.09.2026).
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20 (дата звернення: 29.09.2026).
3. European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)). *Official Journal of the European Union.* 2022. C 456. P. 161–175.
4. Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 р. *Офіційний вісник Європейського Союзу.* 2012. C 326. C. 391–407.
5. Про робочий час: Директива Європейського Парламенту та Ради 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 р. *Офіційний вісник Європейського Союзу*. 2003. L 299. C. 9–19.
6. Code du travail de la République Française [Трудовий кодекс Французької Республіки]: станом на 1 січня 2026 р. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/ (дата звернення: 29.09.2026).
7. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato [Закон Італії про регулювання гнучких форм праці]: Legge 22 maggio 2017, n. 81. *Gazzetta Ufficiale.* 2017. № 135.

Юшко А. М.,
канд. юрид. наук, доцент,
начальник Територіального органу
Українського фармацевтичного агентства у Харківській області

ДЕЯКІ ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Сфера фармації є невід'ємною частиною системи охорони здоров'я. Професія фармацевта завжди вимагала високої фахової компетентності та відповідальності. Тому правове регулювання праці фармацевтів базується на поєднанні загальних норм трудового законодавства та спеціальних норм, що відображають особливості такої праці. З огляду на це потребує дослідження й аналізу питання відповідності окремих положень спеціального законодавства, що регулює працю фармацевтів, принципам захисту трудових прав, зокрема свободи праці та соціальної справедливості.

Варто зауважити, що крім загального законодавства (Кодекс законів про працю України, Закони України «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про відпустки» тощо) робота фармацевтичних працівників регламентується також спеціальними нормативно-правовими актами, як-то: Закон України «Основи законодавства про охорону здоров'я» (підготовка й безперервний професійний розвиток за професіями у сфері охорони здоров'я; професійні права та обов'язки фармацевтичних працівників, а також обмеження, встановлені для фармацевтичних працівників під час здійснення ними професійної діяльності), Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, випуск 78 «Охорона здоров'я», затв. наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.03.2002 № 117 та ін.

Здійснення суб'єктами господарювання фармацевтичної діяльності потребує наявності спеціального дозволу – ліцензії. Кабінетом Міністрів України 30 листопада 2016 р. була прийнята постанова № 929, якою затверджено

Ліцензійні умови провадження господарської діяльності з виробництва лікарських засобів, оптової та роздрібної торгівлі лікарськими засобами, імпорту лікарських засобів (крім активних фармацевтичних інгредієнтів) [1], далі по тексту – Ліцензійні умови № 929. Цей нормативний акт містить організаційні, кадрові й інші спеціальні вимоги для суб'єктів господарювання – ліцензіатів. До організаційних вимог віднесені, зокрема, наявність у них необхідної матеріально-технічної бази, що підтверджується відповідними документами, технічних засобів та систем забезпечення якості під час приймання, зберігання, транспортування, виробництва, торгівлі ліками; документування процесів, процедур, операцій; вимоги до виробничих, складських, допоміжних приміщень, залів обслуговування населення; затверджена організаційна схема та посадові інструкції тощо). Кадрові вимоги передбачають наявність кваліфікованого персоналу у кількості, що дає змогу виконувати покладені на ліцензіата завдання, а також встановлюють освіту, спеціальність (спеціалізацію, освітню програму підготовки) та необхідний стаж роботи за фармацевтичною спеціальністю для виконання професійних обов'язків.

При цьому, в пунктах 151 і 184 Ліцензійних умов № 929 встановлено, що не допускається зайняття посади завідувача аптечного складу (бази) та посади завідувача аптечного закладу за сумісництвом.

У серпні 2026 р. Державна служба України з лікарських засобів та контролю за наркотиками (зараз – Українське фармацевтичне агентство) винесла на громадське обговорення проєкт постанови Кабінету Міністрів України, якою пропонується затвердити нову редакцію Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з виробництва, оптової та роздрібної торгівлі лікарськими засобами та їх імпорту, крім активних фармацевтичних інгредієнтів. У разі прийняття цього проєкту чинні Ліцензійні умови № 929 втратять чинність. У пункті 308 розділу «Кадрові вимоги» представленого проєкту Ліцензійних умов заборона займати посади завідувачів аптечних закладів за сумісництвом зберігається [2].

Слід нагадати, що в Україні тривалий час існували законодавчі обмеження щодо роботи за сумісництвом для значного кола працівників. Так, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій» [3] та Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затв. спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 № 43 [4], заборонялося працювати за сумісництвом керівникам державних підприємств, установ і організацій, їхнім заступникам, керівникам структурних підрозділів (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їхнім заступникам (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності). Обмеження на сумісництво могли запроваджуватися також керівниками таких підприємств, установ і організацій разом з профспілковими комітетами щодо працівників окремих професій та посад, зайнятих на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, вагітних і неповнолітніх. Крім того, встановлювалися особливості оплати праці, надання відпустки, обмеження тривалості роботи за сумісництвом (не більше 4 годин на день і повного робочого дня у вихідний день), перелік робіт, які не є сумісництвом.

Однак у листопаді 2022 року зазначені нормативні акти були скасовані та втратили чинність.[1] Обмеження на сумісництво продовжують діяти для державних службовців та деяких інших осіб згідно із Законом України «Про запобігання корупції».

Статтею 21 Кодексу законів про працю України закріплено право кожного працівника реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін [5]. Тобто

[1] Див.: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.11.2022 № 1306. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1306-2022-%D0%BF#Text; Розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.11.2022 № 1047-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1047-2022-%D1%80#Text

роботодавець може встановити обмежувальні положення у трудових або колективних договорах, наприклад, працювати за сумісництвом у підприємствах – конкурентах.

Після внесення у 2021 році змін до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», зокрема до п. 12 частини першої ст. 1 [6], працівник вправі самостійно визначати, яке місце роботи у нього є основним.

На мій погляд, збереження у Ліцензійних умовах № 929 норми, яка забороняє завідувачам аптечних закладів (складів, аптек, аптечних пунктів) заміщати цю посаду за сумісництвом, не є виправданим. Не зовсім зрозуміло, з яких чинників виходив нормотворчий орган, встановлюючи таке обмеження. Можливо, це було пов’язано з високою відповідальністю фармацевтів, оскільки від їх роботи залежить доступність та безпечність лікарських засобів для населення. Однак виконання роботи за сумісництвом не тотожне неналежному виконанню трудових обов’язків. Якість виконання роботи залежить передусім від кваліфікованості й сумлінності працівника, а також від ефективної та раціональної організації праці у конкретного роботодавця. Насправді відмінностей між трудовим договором за основним місцем роботи і за сумісництвом не багато. Зокрема, це здійснення оплати праці за фактично відпрацьований час, а також менша тривалість робочого часу. Однак і при виконанні роботи по трудовому договору за основним місцем роботи досить часто виникають ситуації, коли працівник працює менше часу і, відповідно, менше заробляє. Це відбувається щоразу, наприклад, коли працівник і роботодавець домовляються про роботу з неповним робочим часом (ст. 56 КЗпП України).

Враховуючи те, що обмеження роботи за сумісництвом для більшості працівників законодавчо скасовані, вважаю за доцільне виключити норми про неможливість зайняття посади завідувача аптечного складу (бази) та посади завідувача аптечного закладу за сумісництвом з Ліцензійних умов № 929 з огляду на таке. По-перше, це обмеження волі працівника, який згідно з Конституцією та

КЗпП України має право вільно розпоряджатися, у скількох роботодавців і скільки часу він хоче працювати. По-друге, в умовах дефіциту фармацевтичних працівників, який став наслідком війни, мобілізації та вимушеного виїзду за кордон або внутрішнього переміщення значної кількості фахівців, роботодавцям, що здійснюють фармацевтичну діяльність, важко забезпечити дотримання кадрових вимог Ліцензійних умов № 929. Скасування ж цих обмежень допоможе суб'єктам господарювання у сфері фармації, які «виживають» у надзвичайно складних безпекових умовах (постійні обстріли, руйнування аптечних складів, аптек, загроза життю і здоров'ю працівників) оптимізувати виробничі процеси і залучати фахівців одночасно на декількох об'єктах (у структурних чи відокремлених підрозділах).

Список використаних джерел:

1. Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з виробництва лікарських засобів, оптової та роздрібної торгівлі лікарськими засобами, імпорту лікарських засобів (крім активних фармацевтичних інгредієнтів) : постанова Кабінету Міністрів України від 30.11.2016 № 929. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929-2016-%D0%BF#Text (дата звернення: 03.10.2026).

2. Проект Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з виробництва лікарських засобів, оптової та роздрібної торгівлі лікарськими засобами, імпорту лікарських засобів (крім активних фармацевтичних інгредієнтів)». URL: https://surl.li/fywyvj (дата звернення: 03.10.2026).

3. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій : постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF#Text (дата звернення: 03.10.2026).

4. Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від

28.06.1993 № 43. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93#Text (дата звернення: 03.10.2026).

5. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення: 03.10.2026).

6. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text (дата звернення: 03.10.2026).

Бойко А. Е.,
аспірантка 3 к. Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА «ЦИФРОВУ НЕДОТОРКАНІСТЬ» У НЕРОБОЧИЙ ЧАС

Право на відключення в найзагальнішому вигляді визначається як можливість працівника не брати участі у робочих комунікаціях – дзвінках, електронних листах, повідомленнях у месенджерах – поза робочим часом без будь-яких негативних наслідків для себе. Європейський Парламент у резолюції від 21 січня 2021 року з рекомендаціями Комісії щодо права на відключення (2019/2181(INL)) закликав розробити директиву, яка встановила б мінімальні стандарти реалізації цього права для всіх категорій працівників незалежно від сектору зайнятості чи форми організації праці [1]. У документі це право визначене як право працівника не виконувати робочі завдання та не брати участі у пов'язаних із роботою комунікаціях цифровими засобами поза робочим часом, а на держави-члени покладається обов'язок забезпечити роботодавцям впровадження надійної та доступної системи обліку робочого часу. Резолюцію було ухвалено переважною більшістю голосів, що свідчить про широку

політичну підтримку ідеї закріплення цього права на наднаціональному рівні. Для українського законодавця цей документ становить цінний орієнтир саме тому, що пропонує підхід, за якого право на відключення не обмежується окремою категорією працівників, на відміну від вітчизняної моделі, зосередженої виключно на дистанційній зайнятості.

Теоретичне осмислення проблеми у вітчизняній науці розвивається переважно в межах ширшої дискусії про цифровізацію трудових відносин та захист персональних даних працівника. Л. Ю. Малюга та К. П. Шкрібляк слушно зазначають, що цифрова трансформація праці перетворила персональні дані працівника на стратегічний ресурс управління і водночас на вразливу сферу основоположних прав [2, с. 114]. Автори розмежовують категорії «захист даних» і «безпека даних»: якщо безпека відповідає на питання, як зберегти інформацію, то захист стосується того, на яких підставах і з якою метою її взагалі можна збирати, використовувати й передавати [2, с. 118]. Відмітимо, що це розмежування має принципове значення і для розуміння права на відключення, адже постійний доступ роботодавця до працівника через цифрові канали поза робочим часом є формою фактичного контролю, який не завжди підпадає під формальні межі «обробки персональних даних», але за своєю суттю посягає на приватність особи так само відчутно. Дослідниці також справедливо констатують, що чинний КЗпП, ухвалений задовго до появи дистанційного контролю, електронного документообігу та автоматизованих HR-систем, концептуально застарів і не враховує реалій цифрової трансформації трудових відносин [2, с. 119]. Відсутність у трудовому законодавстві окремого механізму регулювання цифрової комунікації в неробочий час є одним із проявів цієї застарілості: сама технічна можливість зв'язатися з працівником не повинна автоматично перетворюватися на його обов'язок реагувати.

Н. М. Швець та Д. Д. Балашова, аналізуючи шляхи цифровізації законодавства про працю, звертають увагу на те, що модернізація трудового законодавства має відбуватися системно, а не шляхом точкових змін до окремих статей КЗпП [3, с. 70]. Із цією позицією варто погодитися: закріплення «періоду

відключення» лише для дистанційних працівників у статті 60-2 якраз і є прикладом такого фрагментарного підходу. У результаті виникає ситуація нерівності: дистанційний працівник отримує право на відключення за умови його закріплення в договорі, тоді як офісний працівник, що фактично так само отримує повідомлення від керівництва у вихідні, такого захисту позбавлений повністю.

Окремої уваги заслуговує й нормативно-правовий вимір захисту персональних даних працівників, який тісно пов'язаний із темою дослідження. А. С. Михайлик, аналізуючи стан правового регулювання захисту персональних даних працівників в Україні, вказує на розрізненість чинних норм: положення Закону України «Про захист персональних даних» застосовуються до трудових відносин лише опосередковано, без урахування специфіки залежного становища працівника щодо роботодавця [4, с. 83]. Ця розрізненість має пряме значення і для права на цифрову недоторканість, оскільки саме відсутність спеціального трудоправового регулювання не дозволяє чітко розмежувати законні виробничі потреби роботодавця в оперативному зв'язку з працівником і надмірне втручання в його особистий час.

Глибше осмислення юридичної природи права на відключення дає філософсько-правовий аналіз С. Ф. Гуцу та С. І. Широкої, які визначають це право як самостійний спосіб реалізації права працівника на відпочинок, що не може включати жодної діяльності на користь роботодавця, яка обмежувала б, навіть мінімально, здатність працівника розпоряджатися своїм вільним часом [5, с. 31]. Дослідники спираються на дані Eurofound, згідно з якими працівники, що постійно перебувають на зв'язку через інформаційно-комунікаційні технології, частіше працюють понаднормово, мають менш передбачувані графіки та потерпають від емоційного виснаження; найвища частка таких працівників зафіксована саме в секторі інформаційних технологій [5, с. 32]. Порівнюючи підходи різних країн, автори виокремлюють кілька моделей регулювання – від штрафних санкцій за порушення права на відключення, як в Іспанії та Португалії, до локального регулювання через

колективні договори, як у Люксембурзі й Канаді. На цьому тлі науковці критично оцінюють український підхід: прирівнявши період відключення до часу відпочинку виключно для дистанційних працівників, законодавець звузив сферу застосування цього права, що суперечить його юридичній природі як загального соціально-трудового права, яке має належати працівнику незалежно від форми організації праці, професії чи виду діяльності підприємства.

Це спостереження підтверджує й порівняльний аналіз Л. В. Вакарюк та Н. Д. Гетьманцевої, які прямо вказують, що український законодавець не лише необґрунтовано обмежив коло працівників, наділених правом на відключення, а й сформулював відповідні норми у декларативний спосіб, не визначивши чіткого механізму їх практичної реалізації [6, с. 24]. Дослідниці наголошують, що досвід провідних європейських країн, де право на відключення забезпечується не тільки законодавчими гарантіями, а й обов'язком роботодавця запроваджувати внутрішні процедури дотримання цього права, демонструє шлях, яким могло б піти й українське регулювання. Оскільки оновлення законодавства на рівні закону є процесом повільним, авторки пропонують проміжне рішення – заповнення законодавчої прогалини за допомогою локальних нормативних актів підприємств, установ і організацій, які здатні деталізувати механізм реалізації права на відключення там, де загальне регулювання залишається надто загальним. Ця пропозиція має пряме значення для сфери інформаційної безпеки: саме на рівні локальних актів можна поєднати гарантії цифрової недоторканості працівника з обґрунтованими винятками для екстрених ситуацій, пов'язаних із безпекою інформаційних систем підприємства.

Порівняльний аналіз засвідчує, що проблема, виявлена на прикладі вітчизняного норм Кодексу законів про працю України [7], не є суто вітчизняною особливістю – аналогічні вади фіксують дослідники й щодо загальноєвропейського регулювання, де уніфікованого обов'язкового акта досі не ухвалено, а Резолюція Європейського Парламенту [1] залишається лише рекомендаційним орієнтиром. Утім саме це підкреслює цінність компаративного підходу: там, де наднаціональний рівень регулювання відстає, ініціативу

переймають національні законодавці та практика локального регулювання. Для України, з огляду на активну цифровізацію трудових відносин [3, с. 70] та вже виявлену розрізненість норм про захист персональних даних працівників [4, с. 83], найбільш реалістичним видається поєднання двох рівнів: розширення законодавчої гарантії права на відключення на всіх працівників незалежно від форми зайнятості та одночасне стимулювання роботодавців до деталізації цього права у колективних договорах і внутрішніх положеннях підприємства, зокрема тих, що працюють із чутливою інформацією та потребують посиленого режиму інформаційної безпеки. Такий дворівневий механізм здатний усунути головний недолік чинного регулювання – декларативність норми за відсутності реального інструментарію її виконання.

Узагальнюючи викладене, можна констатувати, що право на «цифрову недоторканість» у неробочий час перебуває на перетині кількох правових інститутів – права на відпочинок, права на приватність і права на захист персональних даних, – проте жоден із них у чинному вигляді не забезпечує його повноцінної реалізації.

Висновки. Проведений аналіз дає підстави для кількох висновків. Чинне українське законодавство закріплює право на відключення виключно для дистанційних працівників і лише за умови його договірного оформлення, що не відповідає європейському підходу, за яким це право має універсальний, а не винятковий характер. Право на цифрову недоторканість тісно пов'язане із захистом персональних даних працівника, оскільки постійна доступність через цифрові канали розширює можливості фактичного контролю з боку роботодавця поза межами формальної обробки персональних даних. Для усунення виявленої прогалини доцільно доповнити Кодекс законів про працю України окремою нормою загального характеру, яка поширювала б право на відключення на всіх працівників незалежно від форми організації праці, встановлюючи при цьому чіткі критерії допустимості виняткового зв'язку у неробочий час – наприклад, у разі надзвичайних ситуацій чи попередньо погодженого чергування. Такий підхід дозволив би узгодити вітчизняне трудове законодавство з європейськими

стандартами та створити дієвий механізм захисту приватності працівника в умовах подальшої цифровізації трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. European Parliament. The right to disconnect : European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)). European Parliament. 21.01.2021. P9_TA(2021)0021. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html (дата звернення: 15.09.2026).
2. Малюга Л. Ю., Шкрібляк К. П. Особливості захисту персональних даних у процесі цифровізації трудових відносин в Україні: теоретико-правовий аналіз. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2025. Вип. 91, ч. 2. С. 114–120. URL: https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2025/11/16-1.pdf (дата звернення: 15.09.2026).
3. Швець Н. М., Балашова Д. Д. Шляхи цифровізації законодавства про працю. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2024. Вип. 86. С. 69–75.
4. Михайлик А. С. До питання нормативно-правового регулювання захисту персональних даних працівників в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія: Право. 2022. № 72, ч. 2. С. 82–87.
5. Гуцу С. Ф., Широка С. І. До питання визначення юридичної природи права працівника на відключення: філософсько-правовий аналіз. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія: Право. 2024. Вип. 86, ч. 3. С. 29–35. URL: https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/320622 (дата звернення: 15.09.2026).
6. Вакарюк Л. В., Гетьманцева Н. Д. До питання про право працівників на «відключення»: компаративний аналіз. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія: Право. 2024. Вип. 82, ч. 2. С. 21–28. URL: https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/304332 (дата звернення: 15.09.2026).

7. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР.* 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 15.09.2026).

Волосовець О. С.,
аспірантка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЕВОЛЮЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДОМАШНІХ ПРАЦІВНИКІВ: ШЛЯХ ДО ВИЗНАННЯ СУБ'ЄКТНОСТІ

Домашня праця належить до найдавніших форм трудової діяльності людини, однак її правове визнання як самостійної сфери зайнятості відбулося значно пізніше. Протягом тривалого історичного періоду виконання роботи в домашньому господарстві іншої особи було тісно пов'язане з особистою залежністю, соціальним статусом та відносинами служіння. Унаслідок цього особи, які виконували домашню роботу, тривалий час сприймалися не стільки як працівники, скільки як слуги або прислуга, що зумовлювало їх недостатню правову захищеність.

Формування цього специфічного виду зайнятості розпочалося задовго до становлення трудового права як самостійної галузі права та виникнення нормативно-правового регулювання трудових відносин. Історія домашньої праці бере свій початок ще в давніх цивілізаціях, коли виконання робіт із ведення домашнього господарства покладалося переважно на рабів, залежних осіб або слуг, які перебували у повній чи частковій залежності від господаря.

Історично домашня праця була тісно пов'язана із соціальною структурою суспільства. Категорії «раб», «слуга», «прислуга» використовувалися для позначення осіб, які виконували різноманітні роботи на користь іншої особи або її домогосподарства. У науковій літературі Середньовіччя, аналізуючи трудові

правовідносини «при дворах» майже неможливо зустріти поняття «домашнього працівника» та взагалі «працівника». Фактично – воно відсутнє. На противагу цьому, вдається зустріти термін «слуги». Як зазначає Антуанетта Фов-Шаму, «слуги» становили 17 відсотків дорослого міського населення, під яким розуміли осіб віком старше 15 років, у середньовічній Європі [1, с. 288–289].

При цьому правова природа таких відносин істотно відрізнялася від сучасного розуміння трудових правовідносин, оскільки визначальним у них було не виконання певної трудової функції, а особисте підпорядкування особи волі господаря. Однією з найдавніших форм організації домашньої праці була її реалізація в умовах рабовласницького ладу, де виконання робіт у домашньому господарстві нерідко покладалося саме на рабів. Показовим у цьому контексті є правове становище рабів у Стародавньому Римі, де вони відповідно до принципу Dominium ex iure Quiritium розглядалися як об'єкти права власності та юридично прирівнювалися до речей. Раби були позбавлені значної частини особистих і майнових прав, а їхнє становище визначалося волею власника. Такий характер залежності знаходив відображення, зокрема, у концепції ius vitae necisque, яка позначала право господаря розпоряджатися життям раба [2, с. 44]. Отже, аналіз правового становища осіб, які виконували домашню роботу в умовах рабовласницького суспільства, дає підстави розглядати рабську працю як одну з історично найдавніших форм залучення людини до виконання домашніх функцій. Водночас така праця ще не може ототожнюватися із сучасною домашньою працею.

У подальшому розвиток суспільних відносин і формування трудового права сприяли поступовому відокремленню трудової функції від особистого статусу працівника. Зміна термінології від «слуги» та «прислуги» до «домашнього працівника» має не лише мовне, а й правове значення. Якщо поняття «слуга» насамперед характеризувало особисту залежність особи від господаря, то поняття «домашній працівник» акцентує увагу на виконанні певної роботи в межах трудових відносин. Наприклад досвід США у регулюванні домашньої праці певною мірою відрізнявся від європейського. Домашніх

працівників умовно поділяли на «допомогу» та «слуг». Перші, переважно жінки, здебільшого працювали неповний робочий день і мали більшу автономію, тоді як слуги, переважно незаміжні жінки, проживали в домогосподарствах роботодавців та перебували у постійній залежності від їхніх вимог. У першій половині XIX ст. зі зміною соціальних умов статус «допомоги» поступово набував рис традиційної домашньої прислуги [3, с. 4–6].

Водночас становлення загального трудового законодавства не призвело до автоматичного поширення його гарантій на домашніх працівників. Домашня праця тривалий час залишалася специфічною та недостатньо врегульованою сферою зайнятості. Причини цього пов'язані, зокрема, з особливостями роботодавця, яким виступає фізична особа або домогосподарство, приватним характером місця виконання роботи та складністю державного контролю за дотриманням трудового законодавства в житлі роботодавця.

Специфіка домашньої праці зумовлювала також її значну присутність у неформальному секторі. Відсутність належного оформлення трудових відносин створювала ризики порушення права на належну оплату праці, відпочинок, соціальне забезпечення та інші трудові гарантії. Як зазначає Л. Ф. Купіна, проблематика правового регулювання домашньої праці в Україні безпосередньо пов'язана із проблемами незадекларованої праці, участі домашніх працівників у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування та забезпечення гідної праці [4, с. 86–87]. Такий стан речей свідчить про те, що історична правова невидимість домашньої праці має наслідки й для сучасних трудових відносин.

Якісний перелом у міжнародному підході до правового статусу домашніх працівників відбувся у XXI столітті. Особливе значення мало прийняття Міжнародною організацією праці (далі – МОП) у 2011 році Конвенції № 189 про гідну працю домашніх працівників та Рекомендації № 201. Прийняття цих міжнародних актів стало важливим кроком у подоланні історичного виключення домашніх працівників із загальної системи трудових і соціальних гарантій. У підсумку, Конвенція МОП № 189 визначає домашню працю як «роботу,

виконувану в домашньому господарстві або для домашнього господарства або домашніх господарств», нарешті створюючи універсальне правове визначення домашній сфері зайнятості [5].

Погоджуючись із думкою М. Оелц, до прийняття Конвенції № 189 права домашніх працівників протягом тривалого часу залишалися недостатньо врегульованими, незважаючи на значне поширення домашньої праці. Така праця спрямована на забезпечення базових потреб особи, включаючи догляд, побутове обслуговування, виховання дітей та підтримку осіб похилого віку чи тих, які потребують сторонньої допомоги. У цьому контексті домашня праця виконує функцію соціального відтворення, забезпечуючи як фізичне відновлення робочої сили, так і формування нових поколінь, що є необхідною умовою стабільного розвитку суспільства. Саме тому домашня праця знаходить своє відображення так далеко в історії. Конвенція та Рекомендація № 201 встановили міжнародні мінімальні стандарти щодо домашньої праці та сформували основу для посилення соціальної справедливості у цій сфері [6, с. 145].

Таким чином, міжнародна еволюція правового статусу домашнього працівника характеризується переходом від його фактичного виключення або часткового виключення із системи трудового законодавства до визнання необхідності забезпечення йому базових трудових прав нарівні з іншими категоріями працівників. У цьому контексті принципове значення має сама зміна підходу, а саме, місце виконання роботи, приватне домогосподарство перестає розглядатися як достатня підстава для зниження рівня правового захисту.

Для України зазначена тенденція набула особливого значення у зв’язку із законодавчим закріпленням спеціального регулювання праці домашніх працівників. Важливим етапом стало прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників», яким до Кодексу законів про працю України було введено спеціальні положення щодо домашньої праці. Згідно Кодексу законів про працю України, сучасний законодавець визначає «домашнього працівника» як фізичну особу, яка виконує домашню працю у межах трудових відносин з роботодавцем.

«Домашня праця» – це робота, яка виконується для домогосподарства за трудовим договором [7]. Як зазначає Є. Д. Рудченко, нове законодавство України сформувало нормативні визначення понять «домашній працівник», «домашня праця» та «домогосподарство», а також визначило особливості трудового договору з домашнім працівником і відповідні трудові гарантії [8, с. 126]. Таким чином, українське законодавство фактично закріплює новий етап еволюції правового статусу домашнього працівника. Якщо раніше виконання роботи у приватному домогосподарстві могло залишатися переважно у сфері неформальних домовленостей, то сучасне законодавство визнає наявність у таких відносинах ознак трудових правовідносин та встановлює спеціальні правила їх оформлення.

Водночас сама поява спеціальних законодавчих положень не означає остаточного вирішення всіх проблем правового регулювання домашньої праці. Т. Р. Федосєєва звертає увагу на необхідність розмежування трудових і цивільно-правових договорів у цій сфері, проблему прихованих трудових відносин, а також нові виклики, пов’язані з використанням цифрових платформ для пошуку та організації домашньої праці [9, с. 148].

Це свідчить про те, що сучасний етап еволюції трудових правовідносин домашніх працівників не завершується їх формальним визнанням законодавством. Навпаки, він характеризується переходом до вирішення нових проблем, пов’язаних із фактичною реалізацією трудових прав, легалізацією зайнятості та адаптацією правового регулювання до нових способів організації домашньої праці.

На нашу думку, еволюцію трудових правовідносин домашніх працівників доцільно розглядати як послідовність декількох взаємопов’язаних етапів:

1. етап особистої залежності та служіння, фактично, рабства;
2. етап поступового виокремлення домашньої праці як самостійної трудової діяльності;
3. етап поширення на домашніх працівників загальних трудових гарантій;

4. етап міжнародно-правового визнання домашньої праці та формування спеціальних стандартів гідної праці;

5. сучасний етап особливого законодавчого регулювання та пошуку ефективних механізмів легалізації й захисту домашньої праці.

Таким чином, еволюція правового регулювання праці домашніх працівників полягає не лише у зміні термінології від «раба», «слуги» та «прислуги» до «домашнього працівника». Йдеться про фундаментальну трансформацію правової природи відповідних відносин, від особистого служіння та фактичної залежності до трудових правовідносин, у яких домашній працівник визнається самостійним суб'єктом трудового права.

Список використаних джерел:

1. Fauve-Chamoux A. Domestic Service and the Formation of European Identity: Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th–21st Centuries. Bern: Peter Lang, 2004. 590 p. URL: https://books.google.com.ua/books?hl=uk&lr=&id=jNxY41BTOgAC&oi=fnd&pg=PR13&dq=domestic+workers+in+past+centuries&ots=zP4Zn1xQJT&sig=Ldm4cMnryjtc2PL2ndXofa4kBuU&redir_esc=y#v=onepage&q=domestic%20workers%20in%20past%20centuries&f=false (дата звернення: 01.10.2026).

2. Гришко В. І., Цевух А. І. Рабство в античному світі: моральна норма чи порушення прав людини. *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2025. Вип. 4. С. 41–46. URL: https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2025/08/8.pdf (дата звернення: 01.10.2026).

3. Spencer C. A. An Analysis of the Domestic Workers' Place in the Late Nineteenth Century Household : thesis for the degree of Master of Science in Historic Preservation. Philadelphia : University of Pennsylvania, 1994. 211 p. URL: https://repository.upenn.edu/server/api/core/bitstreams/23b2a875-2359-4a03-b10c-db309701654d/content (дата звернення: 01.10.2026).

4. Купіна Л. Ф. Розвиток правового регулювання домашньої праці в контексті модернізації соціальної функції держави. *Нове українське право.* 2025.

Вип. 3. С. 85–91. URL: https://newukrainianlaw.in.ua/index.php/journal/article/view/789/723 (дата звернення: 01.10.2026).

5. Конвенція про гідну працю домашніх працівників № 189 : Конвенція МОП від 16 черв. 2011 р. International Labour Organization. URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=67415%20 (дата (дата звернення: 01.10.2026).

6. Oelz M. The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A window of opportunity for social justice. *International Labour Review.* 2014. Vol. 153. No. 1. P. 143–172.

7. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. (із змін. та допов.) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення: 01.10.2026).

8. Рудченко Є. Д. Правове регулювання домашньої праці: зміни в трудовому законодавстві України. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2025. Т. 15. С. 124–132. URL: https://nrplaw.ukma.edu.ua/article/view/316232/325558 (дата звернення: 01.10.2026).

9. Федосєєва Т. Р. Правове регулювання трудових відносин домашніх працівників: деякі тенденції та виклики. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2026. № 2. С. 146–150. URL: https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/65544efb-195a-4b34-9c2e-c916d12c0c10/content (дата звернення: 01.10.2026).

Дзюба Д.,
аспірантка кафедри соціального права
юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ ТА ЇХ МІСЦЕ В СИСТЕМІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Сучасні трансформації ринку праці зумовлюють поширення гнучких та нестандартних форм зайнятості. Ці процеси потребують адаптації традиційних механізмів трудового права до нових способів організації праці. Однією з таких форм є трудовий договір з нефіксованим робочим часом, запроваджений у національне законодавство Законом України від 18 липня 2022 року № 2421-IX.

Особливістю цієї законодавчої конструкції є те, що сторони заздалегідь не встановлюють конкретний час виконання роботи протягом певного періоду. Обов'язок працівника виконувати роботу виникає за умови її надання роботодавцем відповідно до умов трудового договору. Водночас така особливість не змінює трудово-правової природи відносин між сторонами.

Відповідно до статті 21-1 Кодексу законів про працю України трудовий договір з нефіксованим робочим часом є особливим видом трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, яка надається роботодавцем за потреби. При цьому законодавство встановлює низку гарантій для працівника, зокрема щодо оплати праці, мінімальної тривалості роботи та порядку залучення до виконання роботи.

Правова природа відповідних відносин визначається насамперед наявністю основних ознак трудового правовідношення: сторони перебувають у договірному зв'язку, працівник особисто виконує визначену трудову функцію, підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку та організаційним вимогам роботодавця, а роботодавець зобов'язаний забезпечувати належні умови праці та виплачувати заробітну плату.

Це дозволяє відмежувати трудові відносини з нефіксованим робочим часом від цивільно-правових відносин. У цивільно-правовому договорі основним об'єктом є результат виконання роботи або надання послуги, тоді як у трудових відносинах визначальним є особисте виконання працівником трудової функції в організованому роботодавцем процесі праці.

Особливого значення набуває питання місця трудових відносин з нефіксованим робочим часом у системі трудових відносин. З одного боку, вони мають спільну правову основу з традиційними трудовими відносинами та підпадають під дію загальних норм трудового законодавства. З іншого боку, специфіка визначення робочого часу, порядку залучення працівника до роботи та гарантій оплати праці свідчить про наявність особливого правового режиму.

Таким чином, трудові відносини з нефіксованим робочим часом доцільно розглядати як особливий різновид трудових відносин, що характеризується спеціальним режимом визначення та реалізації робочого часу. Їх особливість полягає не у зміні правової природи трудового зв'язку, а у специфіці механізму його реалізації.

Водночас важливо розмежовувати поняття «трудовий договір з нефіксованим робочим часом» та «трудові відносини з нефіксованим робочим часом». Перше характеризує юридичну підставу виникнення трудових відносин, тоді як друге охоплює весь комплекс прав та обов'язків сторін, що виникають у процесі реалізації такого договору.

Трудові відносини з нефіксованим робочим часом слід визначати як особливий різновид трудових відносин у межах загальної системи трудових правовідносин, що характеризується спеціальним механізмом реалізації трудової функції, за якого конкретний час її виконання визначається не безпосередньо при укладенні договору, а залежить від надання роботодавцем роботи відповідно до погоджених сторонами умов.

Такий підхід відповідає загальній тенденції розвитку сучасного трудового права, у межах якої традиційна модель фіксованого робочого часу доповнюється більш гнучкими формами організації праці. Водночас розширення договірної

свободи сторін не повинно призводити до послаблення мінімальних трудових гарантій.

У цьому контексті важливим орієнтиром для розвитку українського законодавства є Директива (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, яка передбачає спеціальні гарантії для працівників із непередбачуваним режимом роботи. Її положення демонструють необхідність поєднання гнучкості зайнятості із забезпеченням працівникові достатнього рівня прозорості та передбачуваності умов праці.

Відтак місце трудових відносин з нефіксованим робочим часом у системі трудових відносин визначається тим, що вони становлять особливий різновид загального трудового правовідношення, для якого законодавством установлено спеціальний правовий режим реалізації робочого часу.

Висновки.

Трудові відносини з нефіксованим робочим часом є особливим різновидом трудових відносин, який не виходить за межі предмета трудового права та не набуває цивільно-правової природи лише у зв'язку з особливостями організації робочого часу. Їх специфіка полягає у способі реалізації трудової функції та визначенні моменту фактичного залучення працівника до роботи.

Авторська позиція полягає в тому, що трудові відносини з нефіксованим робочим часом необхідно розглядати саме як особливий різновид трудових відносин, тоді як трудовий договір з нефіксованим робочим часом є особливим видом трудового договору, що слугує юридичною підставою виникнення таких відносин. Такий підхід дозволяє розмежувати рівень правової форми та рівень самого трудового правовідношення і, відповідно, уникнути термінологічного змішування понять «вид трудового договору» та «різновид трудових відносин».

Отже, місце трудових відносин з нефіксованим робочим часом у системі трудових відносин доцільно визначати як особливий різновид трудових відносин, що характеризується спеціальним правовим режимом реалізації трудової функції, тоді як його юридичною формою є особливий вид трудового договору — трудовий договір з нефіксованим робочим часом.

Перспективним напрямом подальших наукових досліджень є визначення оптимального співвідношення гнучкості та правової визначеності у трудових відносинах з нефіксованим робочим часом, а також удосконалення механізмів правового регулювання базових годин, порядку виклику працівника до роботи та гарантій оплати праці.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР.* 1971. № 50. Ст. 375.

2. Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152 .

3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості : Закон України від 18 липня 2022 р. № 2421-IX.

4. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр

Кириленко Б. І.,
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
спеціальності 081 Право ОНП Право
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди

ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ ЯК ДЖЕРЕЛО ОБ'ЄКТИВІЗАЦІЇ ВИМОГ ДО ВІДПОВІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА РОБОТІ, ЯКА ЙОМУ ДОРУЧАЄТЬСЯ, ПРИ ВИПРОБУВАННІ

У 2025 р. КЗпП України було доповнено новелами, які закріпили визначення професійних стандартів та їх місце у правовому регулюванні трудових відносин [1, ст. 4-2]. Безумовно, такий крок з боку законодавців є позитивним, адже професійні стандарти створюють об'єктивну базу даних для вирішення питання щодо відповідності працівника виконуваній роботі, зокрема під час випробування.

Так, ст. 4-2 КЗпП України визначає, що «професійний стандарт – це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій. Професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднаннями, іншими заінтересованими суб'єктами. Професійні стандарти затверджуються їх розробниками» [1, ст. 4-2].

Професійні стандарти є тими об'єктивними вимогами, які грають головну роль у визначенні відповідності або невідповідності працівника займаній посаді при випробуванні при прийнятті на роботу. Саме відповідно до них має відбуватись встановлення відповідності працівника при випробуванні, бо вони виступають критеріями у прийнятті рішення роботодавцем щодо встановлення результату випробування і таким чином слугують засобом попередження довільного визначення результатів випробування. Адже КЗпП встановлює, що

«вимоги до компетентностей, обов’язків та кваліфікацій працівників визначаються професійними стандартами [1, ст. 4-2].

Крім того, професійні стандарти дозволяють передбачати результат випробування і самому працівнику, якого прийнято на роботу з відповідною умовою.

Професійні стандарти встановлені не для всіх професій і це може ускладнювати оцінку відповідності працівника при випробуванні. «За відсутності професійних стандартів такі вимоги можуть визначатися кваліфікаційними характеристиками» [1, ст. 4-2]. Проте вони не завжди відображають сучасні вимоги ринку праці. Тому розвиток системи професійних стандартів є пріоритетним завданням держави.

Національне агентство кваліфікацій відіграє центральну роль у цьому процесі. Його діяльність забезпечує актуальність та системність стандартів. Для практики застосування КЗпП України це має суттєве значення. Професійні стандарти підвищують правову визначеність провадження випробування. Вони слугують гарантією справедливого оцінювання професійності працівника, його відповідності займаній посаді та виконуваній роботі. Відтак, професійні стандарти є ключовим інструментом встановлення відповідності працівника займаній посаді та визначення результатів випробування при прийнятті на роботу [2, с. 1315].

Отже професійні стандарти можуть виступати одним із джерел об’єктивізації вимог до працівника, оскільки дають змогу співвіднести фактично виконувану ним роботу з установленими для відповідної професійної діяльності вимогами. Відповідно, висновок про невідповідність працівника має ґрунтуватися не на загальній оцінці роботодавця проходження випробування, а на встановленні конкретних фактів неналежного виконання визначеної трудової функції внаслідок недостатньої кваліфікації під час випробування або невідповідності встановленим професійним вимогам.

Таким чином, випробування при прийнятті на роботу доцільно розглядати як юридичний механізм перевірки не абстрактної «придатності» працівника, а

його здатності виконувати конкретно визначену трудову функцію відповідно до встановлених професійних вимог.

Надання роботодавцю права встановлювати результат випробування має супроводжуватися нормативними гарантіями від суб'єктивного та необґрунтованого оцінювання, що і здійснюється зокрема через визначення професійних стандартів.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text.

2. Кириленко Б. І. Випробування при прийнятті на роботу: роль професійних стандартів у встановленні відповідності працівника займаній посаді. *Наукові перспективи*. 2026. № 1 (67). С. 1310–1318. URL: https://doi.org/10.52058/2708-7530-2026-1(67)-1310-1318

Кириленко П. В.,
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
спеціальності 081 Право ОНП Право
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди

ТРУДОВІ ПРАВА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: СИНТЕЗ СПЕЦІАЛЬНОГО ОСВІТНЬОГО І ЗАГАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У ВИЗНАЧЕННІ ОСНОВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Враховуючи значущість фігури викладача в освітньому процесі, питання правового регулювання його прав, що пов'язані з реалізацією трудової функції, перебувають у фокусі юридичної науки і практики.

Закон України «Про вищу освіту» як спеціальний нормативно-правовий акт у сфері вищої освіти визначає коло прав науково-педагогічних працівників насамперед крізь призму їх професійної діяльності та функціонування закладів вищої освіти, але він не відокремлює трудових прав. Такий підхід зумовлений самим призначенням цього Закону, адже «цей Закон встановлює основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи вищої освіти, створює умови для посилення співпраці державних органів і бізнесу з закладами вищої освіти на принципах автономії закладів вищої освіти, поєднання освіти з наукою та виробництвом з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях» [1].

Отже, закріплюючи правовий статус науково-педагогічних працівників, законодавець переважно виходить із необхідності забезпечення належного функціонування системи вищої освіти та реалізації її основних завдань. Саме тому відповідні права значною мірою пов’язані з організацією освітнього процесу, професійною діяльністю та участю працівників в управлінні закладом вищої освіти.

Перелік відповідних прав науково-педагогічних працівників міститься у ст. 57 Закону України «Про вищу освіту», відповідно до якої «науково-педагогічні працівники закладу вищої освіти всіх форм власності мають право: 1) на академічну свободу, що реалізується в інтересах особи, суспільства та людства загалом; 2) на академічну мобільність для провадження професійної діяльності; 3) на захист професійної честі та гідності; 4) брати участь в управлінні закладом вищої освіти, у тому числі обирати та бути обраним до вищого органу громадського самоврядування, вченої ради закладу вищої освіти чи його структурного підрозділу; 5) обирати методи та засоби навчання, що забезпечують високу якість освітнього процесу; 6) на забезпечення створення відповідних умов праці, підвищення свого професійного рівня, організацію відпочинку та побуту, встановлених законодавством, нормативними актами

закладу вищої освіти, умовами індивідуального трудового договору та колективного договору; 7) безоплатно користуватися бібліотечними, інформаційними ресурсами, послугами навчальних, наукових, спортивних, культурно-освітніх підрозділів закладу вищої освіти; 8) на захист права інтелектуальної власності; 9) на підвищення кваліфікації та стажування не рідше одного разу на п’ять років; 10) одержувати житло, у тому числі службове, в установленому законодавством порядку; 11) отримувати пільгові довгострокові кредити на будівництво (реконструкцію) і придбання житла в установленому законодавством порядку; 12) брати участь в об’єднаннях громадян; 13) на соціальне та пенсійне забезпечення в установленому законодавством порядку» [1, ст. 57].

Аналіз наведеного переліку дає підстави стверджувати, що законодавець не виокремлює трудові права науково-педагогічних працівників у самостійну групу. Їх нормативне закріплення фактично здійснюється через положення п. 6 ст. 57, у якому передбачено «право на забезпечення створення відповідних умов праці, підвищення свого професійного рівня, організацію відпочинку та побуту, встановлених законодавством, нормативними актами закладу вищої освіти, умовами індивідуального трудового договору та колективного договору» [1, п. 6 ст. 57].

Водночас зазначене положення потребує уточнення з погляду використаної юридичної термінології. Зокрема, законодавче формулювання «індивідуальний трудовий договір» не узгоджується з термінологією КЗпП України. Згідно зі ст. 21 цього Кодексу трудовий договір визначається як угода між працівником і роботодавцем [2, ст. 21]. Таким чином, індивідуальний характер такого договору вже закладений у його законодавчому визначенні.

Використання додаткової характеристики «індивідуальний» у цьому випадку не лише не створює нового змістового навантаження, а й фактично дублює ознаку, властиву самому поняттю трудового договору. Відповідно, застосування терміна, який не використовується КЗпП України для позначення

відповідного правового явища, може негативно впливати на системність та узгодженість трудового законодавства.

На цій підставі видається обґрунтованим удосконалити формулювання п. 6 ст. 57 Закону України «Про вищу освіту» шляхом вилучення слова «індивідуальний» та приведення відповідного положення у відповідність до термінології, закріпленої трудовим законодавством. Такий підхід сприятиме забезпеченню термінологічної єдності законодавства та підвищенню якості нормативного регулювання трудових прав науково-педагогічних працівників.

Основні трудові права працівників визначені КЗпП України. При цьому перелік, наведений у ст. 2 Кодексу, не слід розглядати як вичерпний, оскільки реалізація одного трудового права працівника може бути юридичною передумовою виникнення та забезпечення інших. Передусім ідеться про право на працю, реалізація якого формує основу для виникнення комплексу інших трудових прав, зокрема «право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці» [1, ч. 2 ст. 2].

Таким чином, трудові права науково-педагогічних працівників не повинні розглядатися виключно через спеціальні положення Закону України «Про вищу освіту». Їх зміст формується на стику спеціального законодавства про вищу освіту і норм трудового законодавства. Саме комплексне застосування зазначених нормативних джерел дає змогу належним чином характеризувати трудові права науково-педагогічних працівників.

Список використаних джерел:

1. Про вищу освіту : Закон України від 01 липня 2014 року № 1556-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/ laws/show/1556-18

2. Кодекс законів про працю України в редакції 07.08.2015. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20150807

Матяш Р. М.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ПРАВА НА ВІДКЛЮЧЕННЯ В УМОВАХ НЕФІКСОВАНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ

Цифровізація трудової діяльності, що істотно посилилася під впливом пандемії COVID-19, а згодом - безпекових викликів, зумовлених повномасштабним вторгненням, істотно змінила традиційні уявлення про організацію робочого часу. Використання цифрових засобів комунікації забезпечило можливість виконання трудових обов'язків поза межами звичного робочого місця, однак водночас ускладнило чітке розмежування робочого та особистого часу працівника. Особливої актуальності ця проблема набуває в умовах нефіксованого робочого часу, за якого момент виконання роботи та її тривалість не визначаються сталим щоденним графіком, що об'єктивно створює додаткові питання щодо забезпечення права працівника на відпочинок. У такому контексті особливого значення набуває захисна функція трудового права, під якою традиційно розуміють нормативно гарантований захист інтересів людини у процесі праці, що ґрунтується на визнанні людини найвищою соціальною цінністю. Її реалізація в умовах сучасних форм організації праці передбачає, зокрема, забезпечення належного розмежування часу, призначеного для виконання трудових обов'язків, і часу відпочинку працівника.

Стаття 60-2 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) є прикладом такого нефіксованого режиму роботи: дистанційний працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, правила внутрішнього трудового розпорядку на нього не поширюються, якщо інше не передбачено трудовим договором, а загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм статей 50 і 51 КЗпП. Водночас та сама стаття гарантує такому працівникові період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого він може переривати

будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок із роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору чи трудової дисципліни [1].

Отже, право на відключення вже отримало нормативне закріплення у вітчизняному законодавстві, що свідчить про поступове врахування особливостей цифровізованої організації праці. Водночас його правове регулювання залишається недостатньо комплексним, оскільки не охоплює всіх питань, що можуть виникати у зв’язку з реалізацією цього права на практиці. Зокрема, відповідна норма не конкретизує тривалість періоду відключення, його місце в межах періоду доби та точний порядок його визначення. Також відповідна гарантія передбачає можливість працівника не підтримувати робочий зв’язок у визначений період, водночас питання обов’язку роботодавця утримуватися від направлення працівникові робочих повідомлень чи інших службових звернень у цей час безпосередньо не конкретизовано. Окремого значення набуває й облік фактично відпрацьованого часу, особливо за умов нефіксованого робочого часу, оскільки його належне ведення дає змогу забезпечити дотримання встановлених законодавством меж робочого часу, зокрема передбачених статтями 50 і 51 КЗпП України [1]. Крім того, відповідна гарантія безпосередньо передбачена для дистанційної роботи, що зумовлює особливості її застосування залежно від форми організації праці.

Виклики воєнного стану, своєю чергою, ще виразніше актуалізують окремі аспекти такого регулювання та зумовлюють потребу в їх належному врахуванні на практиці. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначає, що час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) встановлює роботодавець (стаття 6), і дозволяє сторонам погоджувати будь-який доступний спосіб електронної комунікації (стаття 7), не передбачаючи часових меж такої комунікації [2]. Стаття 60-2 КЗпП, зі свого боку, допускає запровадження дистанційної роботи наказом у разі загрози збройної агресії чи надзвичайної ситуації [1]. Співвідношення права працівника розподіляти час на власний розсуд із повноваженням роботодавця визначати початок і кінець

роботи законодавство не з'ясовує, а економічна залежність працівника в умовах війни, ймовірно, знижує реальну можливість відмовитися від комунікації.

Право Європейського Союзу підходить до цієї проблеми трохи з іншого боку. Європейський парламент у резолюції від 21 січня 2021 року закликав Комісію запропонувати директиву про право на відключення, тобто право працівника не виконувати робочих завдань і не вести робочу комунікацію за допомогою цифрових засобів поза робочим часом. За цією пропозицією роботодавець має письмово інформувати працівників про практичний порядок вимкнення цифрових засобів, зокрема засобів моніторингу, і про спосіб обліку робочого часу, а працівників, які користуються цим правом, слід захищати від переслідування та інших негативних наслідків [3]. Резолюція не має обов'язкової сили, і станом на жовтень 2026 року жодних директив про право на відключення ухвалено не було. Основу регулювання становить Директива 2003/88/ЄС, яка встановлює мінімальні періоди щоденного й щотижневого відпочинку, а її стаття 17 допускає відступ від цих вимог щодо діяльності, у якій тривалість робочого часу не вимірюється та/або не визначена наперед чи може визначатися самими працівниками [4]. Водночас Суд ЄС у справі C-55/18 (CCOO) дійшов висновку, що для ефективності прав, закріплених у Директиві та Хартії основоположних прав, держави-члени мають зобов'язати роботодавців запровадити об'єктивну, надійну та доступну систему вимірювання тривалості часу, який кожен працівник відпрацьовує щодня [5]. Для вітчизняного правового регулювання нефіксованого робочого часу цей аспект набуває особливого значення, оскільки реалізація права на відключення в такому режимі не може безпосередньо спиратися на наперед визначений графік роботи. У зв’язку з цим його практична реалізація пов’язується з необхідністю чіткого розмежування робочого часу та періоду відпочинку, належного обліку фактично відпрацьованого часу і забезпечення можливості користуватися правом на відключення без несприятливих наслідків для працівника.

Таким чином, окреслена проблематика набуває особливого значення в умовах поступової трансформації усталених підходів до організації робочого

часу та поширення гнучких форм зайнятості. Зокрема, у разі нефіксованого робочого часу питання належного забезпечення часу відпочинку виходить за межі суто режимного регулювання та набуває самостійного гарантійного значення. У цьому контексті право на відключення є важливим елементом сучасної системи трудових гарантій, спрямованих на забезпечення балансу між потребами організації праці та дотримання гарантованого особистого часу працівника. Його належне функціонування має значення для збереження реального змісту права на відпочинок і водночас засвідчує здатність трудового права реагувати на зміни у способах організації трудової діяльності. Саме в такому взаємозв'язку право на відключення та гарантії часу відпочинку набувають цілісного значення як складові сучасної захисної функції трудового права.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20
3. European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)). *Official Journal of the European Union.* 2021. URL: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ 8315c0ef-41cb-11ec-89db-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF
4. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. *Official Journal of the European Union*. 2003. L 299. P. 9–19. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/? uri=CELEX:32003L0088
5. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE : Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 May 2019, Case C-55/18.

ECLI:EU:C:2019:402. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62018CJ0055

Меліхов В. І.,
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
освітньо-наукового ступеня доктор філософії
кафедри культурології та музеєзнавства,
заступник командира 2 батальйону 42 ОМБр,
майор Збройних Сил України, викладач кафедри бальної хореографії
Харківської державної академії культури

ВІД ПРАЦІ ЯК ЗАСОБУ ІСНУВАННЯ ДО ПРАЦІ ЯК СПОСОБУ ВІДНОВЛЕННЯ: КУЛЬТУРОЛОГІЧНЕ ОСМИСЛЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВІЙНИ

Війна за незалежність України зумовила трансформації української сьогодення, змушуючи звернутися до першоджерел формування сучасного розуміння багатьох, здавалося б, звичних та буденних постулатів. Зокрема мова йде про розуміння праці як складовою повсякденної культури людини. Руйнація зичного життя, втрата домівок, вимушене переміщення населення, загибель близьких, - наслідки збройної агресії проти України - актуалізують необхідність переосмислення праці не лише як економічної категорії та об’єкта правового регулювання, а як культурного феномену.

Звичне визначення праці як джерела будь-якого блага, як засобу збагачення [1, с. 77–78; 2, с. 54–55] сьогодні не є єдино важливим для українців. Майже п’ять років російсько-української війни довели, що цим значенням розуміння праці не вичерпується.

Зрозуміло, реалізація права на працю не втрачає свого конституційного контексту – заробляння на життя. Однак, через реалізацію права на працю особа

не лише забезпечує власне існування, а й вибудовує зв'язки з іншими людьми, визначає своє місце у суспільстві, реалізує себе і свої здібності та формує уявлення про власну соціальну значущість. Тому втрата можливості працювати саме внаслідок війни, яка спіткала багатьох українців, означає значно більше, ніж втрату джерела доходу. Вона спричинила руйнування звичного способу життя, сталих соціальних зв'язків та усталеного відчуття власної ідентичності.

Саме у цьому контексті особливого значення набуває культурологічний досвід осмислення повсякденності [3, с. 407]. Російсько-українська війна порушила звичну структуру людського життя, в якій праця посідала одне з центральних місць. Робота, професійне спілкування, виконання трудових обов'язків, кар'єра, планування професійного майбутнього - усе це формувало своєрідний ритм життя людини, її індивідуальну життєву траєкторію у контексті суспільного розвитку. Таким чином утворювалася площина людського життя, де праця займала стрижневу позицію.

Збройна агресія проти України призвела до руйнування звичного життєвого укладу мільйонів людей. Війна порушила усталений ритм повсякденності, розірвала соціальні та професійні зв'язки, позбавила багатьох людей дому, роботи, звичного середовища проживання та можливості планувати власне майбутнє. Фізичні втрати, вимушене переміщення, втрата близьких, стан постійної небезпеки та невизначеності сформували колективний досвід, за якого людина втратила не лише джерела доходу, а й відчуття життєвої визначеності, власної потрібності та перспективи майбутнього. У таких обставинах було втрачено дещо більш значуще, те, що в мирних умовах сприймалося як самоочевидне, - відчуття безперервності власного життя, його передбачуваності та контролю над ним як можливості самостійно визначати подальшу життєву траєкторію.

Відповідно повернення людини до праці після такого досвіду означає повернення не лише до виконання професійних обов'язків, а й до певного способу життя. Саме тому в умовах війни реалізація права на працю набуває особливого значення [4]. Через працю відновлюється щоденний ритм, виникає

структура повсякденності, поновлюється взаємодія з іншими людьми, повертається можливість застосовувати набуті знання та здібності й бачити конкретний результат власної діяльності. Людина знову отримує можливість не лише реагувати на обставини, створені війною, а й самостійно діяти та впливати на власне життя. Праця відбудовує зруйнований світ людини, виступає відновлюючою силою, що дає віру в майбутнє. Відновлюється порушений війною зв'язок між людиною та соціальним середовищем, а разом із ним до людини повертається сенс життя, відчуття власної соціальної значущості. Праця стає своєрідною точкою опори, яка дозволяє людині поступово перейти від стану постійного подолання наслідків війни до відновлення здатності жити, діяти та планувати.

Особливого значення це набуває для осіб, які зазнали найбільшого впливу війни: внутрішньо переміщених осіб, ветеранів і членів їхніх сімей, осіб з інвалідністю внаслідок війни. Для таких осіб можливість реалізувати право на працю може стати не просто способом отримувати джерела для існування, а механізмом повернення до життя та відновлення власної ідентичності та суб'єктності. Реалізація права на працю дозволяє людині поступово якщо не відновити свій світ, то побудувати новий замість втраченого. Якщо війна руйнує звичний життєвий простір людини, то праця може стати одним із механізмів його відновлення, виступаючи своєрідним «простором спасіння».

Саме тому працю в умовах війни можна розглядати як простір збереження і відновлення людської суб'єктності. Вона дозволяє людині не залишатися лише об'єктом обставин, а знову ставати їх активним учасником: діяти, створювати, взаємодіяти, отримувати результат і бачити перспективу власного майбутнього. У такому розумінні реалізація права на працю є не лише способом економічного виживання, а й одним із шляхів повернення людині відчуття сенсу, власної цінності та можливості продовжувати життя після пережитої травми.

Таким чином, в умовах війни право на працю набуває додаткового - відновлювального та ще більш людиноцентричного виміру. Його ефективна реалізація може сприяти подоланню наслідків руйнації соціальних зв'язків та

поверненню людини до активного життя. Такий підхід дає підстави по-новому подивитися і на трудове право. Його завданням в умовах війни не може бути виключно встановлення правил реалізації права на працю та забезпечення мінімальних трудових гарантій. Правове регулювання має враховувати людину як носія професійного досвіду, соціальних зв'язків, життєвих планів. Саме тому сучасне трудове право має бути спрямоване не лише на збереження робочого місця чи гарантування права на працю, а й на створення умов, за яких праця стає засобом відновлення людини, її гідності, суб'єктності та здатності бачити власне майбутнє.

Отже, культурологічний підхід дозволяє побачити взаємозв'язок між працею та відновленням людини після травматичного досвіду війни. Якщо культурна пам'ять зберігає досвід втрати, травми та боротьби [3], то праця може стати одним із механізмів повернення людини до життя, до майбутнього. Вона створює простір, у якому особа знову набуває можливості діяти, планувати, взаємодіяти з іншими та відчувати результат власної діяльності.

Список використаних джерел:

1. Коваленко О. О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2015. 447 с.

2. Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору : монографія. Харків: ХНАДУ, 2015. 348 с.

3. Меліхов В. Дім як складова культурної пам'яті в сучасній хореографії під час війни за незалежність України. *Українська культура : минуле, сучасне, шляхи розвитку.* 2025. № 51. С. 407–412. DOI: https://doi.org/10.35619/ucpmk.51.1077

4. Меліхов В. І. Роль культурної пам'яті у формуванні сучасного правового регулювання праці в умовах воєнного стану. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 97-річчю від дня народження члена-

кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора О. І. Процевського, Харків, 27 березня 2026 року. / Наукова редакція: Тетяна Головань, Ольга Гоц-Яковлєва, Олена Коваленко, Оксана Пономаренко : Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, Україна. Видавництво: ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2026. С. 622–624. URL: https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/90ee8447-e691-4b96-8b56-fc925dd1e546/content

Олендарьов О. В.,
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
спеціальності 081 Право ОНП Право
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди

ГЕНДЕРНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ЯК ОЗНАКА ДИСКРИМІНАЦІЇ: ВІД ЗАКРІПЛЕННЯ У КЗПП УКРАЇНИ ДО СИСТЕМНОСТІ АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Проблематика забезпечення рівності у сфері праці охоплює не лише традиційні ознаки, за якими забороняється дискримінація, а й відносно нові для українського національного законодавства категорії, зокрема гендерну ідентичність. Її нормативне устаткування в Україні відбулося у 2015 році внаслідок внесення відповідних змін до КЗпП України. Саме тоді ст. 2-1 КЗпП України було викладено у новій редакції, якою гендерну ідентичність було безпосередньо включено до переліку ознак, за якими забороняється дискримінація у сфері праці [1]. До внесення цих змін законодавче регулювання обмежувалося переважно ознакою статі [2].

Поява гендерної ідентичності серед законодавчо визначених антидискримінаційних ознак була пов'язана насамперед із виконанням Україною міжнародних та євроінтеграційних зобов'язань. Зокрема, відповідні зміни стали одним із результатів виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі Угода), за якою «сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації [3, ст. 419], укладеної у 2014 році, яка передбачала наближення українського законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації до права Європейського Союзу.

Водночас передумови такого законодавчого розвитку сформувалися раніше. Л. П. Амелічева пов'язує їх, зокрема, з реалізацією в Україні Програми гідної праці, яка впроваджується в Україні як державі члені Міжнародної організації праці з 2006 року. Як зазначає науковиця, «Адже за цією Програмою посилення принципу недискримінації для працюючих за «захищеними» ознаками (ознаками, за якими законом забороняється дискримінація), включаючи гендерну ідентичність і сексуальну орієнтацію, є пріоритетним напрямом її реалізації в нашій державі» [4, с. 70].

Разом із тим аналіз чинного законодавства дозволяє виявити певну нормативну неузгодженість. Попри те, що гендерна ідентичність прямо названа в КЗпП України як ознака, за якою забороняється дискримінація у сфері праці, відповідного доповнення до Конституції України здійснено не було.

Відповідно до положень Основного Закону, саме Конституція України має найвищу юридичну силу, а всі інші нормативно-правові акти повинні відповідати її положенням. При цьому «Конституція України має найвищу юридичну силу; закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй… Конституційні права і свободи є фундаментальною основою існування та розвитку Українського народу, а тому

держава зобов’язана створювати ефективні організаційно-правові механізми для їх реалізації» [5, п. 2.1].

Отже, з погляду системності правового регулювання логічним видається формування відповідної гарантії на конституційному рівні з подальшим її деталізованим закріпленням у спеціальному законодавстві. У цьому контексті заслуговує на увагу пропозиція Л. О. Нікітенко та Б. В. Довгань щодо внесення змін до ч. 2 ст. 24 Конституції України шляхом доповнення переліку ознак, за якими забороняється дискримінація, ознакою гендерної ідентичності [6, с. 57].

Окремої уваги потребує співвідношення положень КЗпП України із Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Останній є загальним антидискримінаційним законом, спрямованим на формування загальних організаційно-правових засад забезпечення рівності. Відповідно до його положень, він визначає «організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина» [7].

Проте в зазначеному Законі гендерна ідентичність також не отримала прямого нормативного закріплення як самостійна ознака дискримінації. Натомість законодавець оперує ознакою статі [7, п. 2 ст. 1], що фактично відображає більш ранній стан розвитку національного антидискримінаційного законодавства та не враховує підходу, вже реалізованого у ст. 2-1 КЗпП України.

Така ситуація свідчить про відсутність належної узгодженості між загальним та спеціальним законодавством у частині визначення ознак дискримінації. Враховуючи, що КЗпП України вже містить пряму вказівку на гендерну ідентичність, відповідні зміни до загального антидискримінаційного законодавства могли б забезпечити системність правового регулювання та уніфікувати підходи до визначення дискримінаційних ознак.

Водночас відсутність окремого закріплення гендерної ідентичності у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» не означає повної відсутності правового захисту відповідної категорії осіб, оскільки законодавство передбачає можливість охоплення дискримінаційних проявів

іншими ознаками. Проте пряме нормативне визначення гендерної ідентичності мало б важливе значення для правової визначеності та однозначності застосування антидискримінаційних гарантій.

Таким чином, на сучасному етапі саме КЗпП України вирізняється серед основних актів національного законодавства прямим закріпленням гендерної ідентичності як ознаки, за якою забороняється дискримінація у сфері праці. Це свідчить про розвиток трудового законодавства у напрямі розширення переліку гарантованих антидискримінаційних механізмів та врахування сучасного розуміння принципу рівності та заборони дискримінації.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу : Закон України від 12.11.2015 № 785-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/785-19#Text.

2. Кодекс законів про працю України в редакції 07.08.2015. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20150807#Text.

3. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Угода, Міжнародний документ від 27.06.2014 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011

4. Амелічева Л. П. Заборона дискримінації за ознаками «гендерна ідентичність» та «сексуальна орієнтація» у світлі теорії прав людини та концепції гідної праці. *Часопис цивілістики* : наук.-практ. журн. / редкол.: Є. О. Харитонов (голов. ред.), О. І. Харитонова (заст. голов. ред.), К. Г. Некіт (відп. секр.), чл. редкол.: С. В. Ківалов, В. В. Завальнюк [та ін.]. Одеса : Гельветика, 2020. Вип. 36. С. 70–76. DOI https://doi.org/10.32837/chc.v0i36.204.

5. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Трояна Антона Павловича щодо офіційного тлумачення положень статті 24 Конституції України (справа про рівність сторін

судового процесу) від 12.04.2012. № 9-рп/2012. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-12#n2

6. Нікітенко Л. О., Довгань Б. В. Дискримінація за ознакою гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2020. №7. С. 54–58. DOI. https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-7/12.

7. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17

Пашкова Н. В.,
аспірантка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПІЛЬГОВІСТЬ У СПЕЦІАЛЬНОМУ ПЕНСІЙНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Пенсійне забезпечення в Україні являє собою багаторівневу систему, призначення якої полягає у створенні та підтриманні належного рівня соціального захисту. Функціонування спеціального пенсійного забезпечення як елемента цієї системи є важливим показником спроможності держави здійснювати підтримку населення за певних обставин у випадках, встановлених законом. Особливості правового статусу, характеру праці, службової діяльності, зокрема військових, а також інші обставини зумовили необхідність запровадження нормативного регулювання, яке визначається окремими законами. За своєю юридичною природою спеціальне пенсійне забезпечення є пільговим, що випливає з дослідження його правової основи [1, с. 158].

Реалізація пільговості у спеціальному пенсійному забезпеченні здійснюється через надання додаткових гарантій окремим категоріям осіб у разі виходу ними на пенсію. Відповідні гарантії закріплені у Конституції України та

чинних законах й надаються особам, правовий статус яких зумовлює виникнення особливого обов'язку з боку держави щодо підвищеного рівня їх соціального захисту.

Варто зауважити, що пільговість проявляється у правовій природі спеціального пенсійного забезпечення військовослужбовців та деяких інших осіб. Зокрема, із дослідження положень Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» випливає, що додаткові гарантії надаються і військовослужбовцям Національної гвардії України, а також особам начальницького й рядового складу державної пожежної охорони та іншим категоріям, згідно з переліком, наведеним у статті 1-2 зазначеного Закону [2].

Надання преференцій безпосередньо пов'язано з внеском службовців у захист суверенітету держави, оборону її кордонів, відстоювання незалежності, підтримання правопорядку тощо. Також варто звернути увагу і на негативний вплив відповідних видів діяльності на стан здоров'я цих осіб. Наприклад, у рішенні Конституційного Суду України від 06.04.2022 року № 1-р(II)/2022 було наголошено на тому, що військовослужбовці зазнають надзвичайного рівня навантаження на організм, зумовленого специфікою служби. Зазначений вплив може мати відтермінований ефект та завдати тривалої шкоди здоров'ю людини [3].

Варто звернути увагу і на пенсійне забезпечення постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи. Наслідками цієї трагедії є загибель багатьох людей, незворотний негативний вплив на організм, а також втрата постраждалими житла, місця роботи внаслідок вимушеної евакуації. Зазначені обставини зумовлюють виникнення у держави підвищеної відповідальності за наслідки аварії на Чорнобильській атомній електростанції. Зокрема, у рішенні Конституційного Суду України від 17.07.2018 року № 6-р/2018 визначено, що надання постраждалим особам додаткових гарантій посиленого соціального захисту є обов'язком держави, зумовленим масштабами цієї техногенної катастрофи [4]. Не є винятком і сфера пенсійного забезпечення. Спеціальні

норми закріплені у Законі України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи». Згідно з положеннями цього Закону, відповідним категоріям осіб надаються пільги, зокрема щодо підвищеного розміру пенсійних виплат, зниженого віку виходу на пенсію тощо [5].

Пільговість є ключовим елементом правового статусу постраждалих від Чорнобильської катастрофи, який є втіленням особливої відповідальності та, як наслідок, зобов'язань держави щодо підтримки цієї категорії населення.

Також у контексті дослідження аспектів реалізації пільговості слід розглянути професійні пільги у спеціальному пенсійному забезпеченні. Зокрема, вони поширюються на суддів, прокурорів. Пільги цього виду пов'язані насамперед з характером трудової діяльності, яка зумовлює покладення на особу підвищеної відповідальності. Наприклад, суддя як представник відповідної гілки влади, здійснюючи правосуддя, ухвалює рішення іменем України, що передбачено Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [6]. Так само і прокурор у своїй діяльності дотримується чинного законодавства, підтримуючи державне обвинувачення [7].

Пільговість у контексті професійної ознаки пов'язана не лише з визнанням державою особливого характеру трудової функції відповідної категорії осіб, а й з підвищеними вимогами до поведінки поза службою та компенсацією обмежень. Як у робочий, так і у позаробочий час їхня поведінка має бути орієнтована на втілення загальновизнаних людських чеснот, відповідати моральним засадам суспільства.

Водночас варто звернути увагу і на наявний у законодавстві України інститут пільгових пенсій за віком. На відміну від спеціального, порядок та умови пільгового пенсійного забезпечення за віком здебільшого визначені Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Зазначені норми поширюються на працівників із виснажливими для організму людини умовами праці, зокрема шкідливими та важкими, що випливає з дослідження положень статті 114 Закону № 1058-IV [8].

Вищезазначеному виду пенсійного забезпечення за віком також притаманна ознака пільговості, що за своєю природою є способом визнання з боку держави серйозності ризиків для здоров'я та професійних захворювань, яких особа могла зазнати у період трудової діяльності. Наведені обставини зумовлюють надання державою преференційних умов пенсійного забезпечення відповідним працівникам [9, с. 83].

Також слід додати, що у юридичній науці наразі є недостатньо розробленою проблема співвідношення пільгового пенсійного забезпечення за віком та спеціального, з огляду на категорію пільговості, що ускладнює дослідження правової природи останньої та аспектів її реалізації.

Підсумовуючи викладене, варто дійти висновку, що реалізація пільговості у спеціальному пенсійному забезпеченні полягає у наданні окремим категоріям осіб згідно з чинним законодавством пільг. Впровадження цих гарантій зумовлено особливою відповідальністю держави перед постраждалими внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС, необхідністю підтримки військовослужбовців та деяких інших категорій службовців, діяльність яких пов'язана з виконанням обов'язку із забезпечення національної безпеки. Крім того, преференційні умови пенсійного забезпечення передбачені і для осіб, трудова діяльність яких пов'язана з виконанням функцій, представництвом інтересів держави, та на яких покладено особливу відповідальність, зокрема суддів та прокурорів.

Водночас впровадження пільговості передбачає надання більш сприятливих умов виходу на пенсію особам, які працюють на виснажливих для людського організму роботах, у межах пільгового пенсійного забезпечення за віком. Проте його співвідношення зі спеціальним пенсійним забезпеченням у контексті категорії пільговості потребує подальшого уточнення у наукових напрацюваннях.

Список використаних джерел:

1. Ярошенко О. М., Слюсар А. М., Вєтухова І. А. Право соціального забезпечення: підручник. Харків: Право, 2019. 376 с.

2. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб : Закон України від 09.04.1992 р. № 2262-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2262-12#Text (дата звернення 27.09.2026).

3. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційною скаргою Поліщука Сергія Олексійовича щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 4 статті 16-3 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» (справа про посилений соціальний захист військовослужбовців) від 06.04.2022 р. № 1-р(II)/2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-22#Text (дата звернення 28.09.2026).

4. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) підпунктів 2-7, 12 та 14 пункту 4 розділу I Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014 року № 76-VIII від 17.07.2018 р. № 6-р/2018. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v006p710-18#Text (дата звернення: 28.09.2026).

5. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи : Закон України від 28.02.1991 р. № 796-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/796-12#Text (дата звернення 29.09.2026).

6. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text (дата звернення: 29.09.2026).

7. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text (дата звернення: 29.09.2026).

8. Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15 (дата звернення 30.09.2026).

9. Pashkova N. Preferential pension provision by age due to employment in special working conditions as a type of special pension. *Наука у мінливому світі:*

актуальні дослідження молодих науковців: матеріали XIII Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф. іноземними мовами (Харків, 26 квіт. 2026 р.). Харків: НЮУ ім. Ярослава Мудрого, 2026. С. 81–84. URL: https://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/20989 (дата звернення: 30.09.2026).

Пищенко Б. О.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ЩОДО ОСВІТИ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ: КРИТЕРІЙ ОБҐРУНТОВАНОСТІ ТА ПІДХОДИ ПРАВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Правове регулювання кваліфікаційних вимог до працівників охоплює питання про те, хто, на якій підставі та в яких межах визначає, якій кваліфікації має відповідати особа, яка претендує на посаду. До кваліфікаційних вимог належать вимоги щодо освіти, спеціальності, професійної кваліфікації, знань, умінь і досвіду роботи тощо. Вони можуть бути встановлені законом, а можуть бути сформульовані самим роботодавцем. Ця відмінність має практичне значення, оскільки невідповідність кандидата кваліфікаційним вимогам може бути підставою для відмови у прийнятті на роботу, а така відмова, відповідно до статті 22 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), не може бути необґрунтованою: на вимогу особи, якій відмовлено, роботодавець зобов'язаний повідомити причини відмови в письмовій формі [1]. Особливого значення це набуває щодо вимог, які стосуються освіти кандидата, адже саме вони є першою умовою, яку роботодавець перевіряє під час добору. Якщо вимогу щодо освіти встановлено законом, достатньо застосувати відповідну норму. Якщо ж її сформулював роботодавець, постає питання, за яким критерієм оцінюється її обґрунтованість. КЗпП цього критерію не містить: частина друга статті 24 лише

передбачає, що у випадках, визначених законодавством, при укладенні трудового договору подається документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію) [1]. Отже, критерій обґрунтованості вимог щодо освіти, які встановлює роботодавець, залишається неврегульованим, що й зумовлює потребу в подальшому аналізі національного регулювання та підходів права Європейського Союзу.

Національне законодавство визначає кваліфікаційні вимоги щодо освіти окремо для різних видів професійної діяльності. Закон України «Про освіту» у статті 1 розмежовує освітню кваліфікацію, яка засвідчується документом про освіту, та професійну кваліфікацію, що пов'язана з трудовими функціями, визначеними професійним стандартом. Наприклад, для педагогічних працівників стаття 54 цього Закону вимагає наявності відповідної педагогічної освіти та/або професійної кваліфікації педагогічного працівника й належного рівня професійної підготовки [2]. Для державної служби частина перша статті 19 Закону України «Про державну службу» встановлює мінімальний ступінь вищої освіти: не нижче магістра для посад категорій «А» і «Б» та не нижче бакалавра або молодшого бакалавра для посад категорії «В» [3]. Таким чином, для кожного виду діяльності вимоги щодо освіти формулюються в спеціальному окремому законі та за власними особливими критеріями.

КЗпП ж відсилає до професійних стандартів. Відповідно до статті 4-2 КЗпП вимоги до компетентностей, обов'язків і кваліфікацій працівників визначаються професійними стандартами, а за їх відсутності можуть визначатися кваліфікаційними характеристиками. Стаття 96 КЗпП також передбачає, що вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їхні завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій [1]. Отже, кваліфікаційну вимогу щодо освіти законодавство формулює по-різному: через рівень освіти, її профіль або альтернативу «освіта та/або професійна кваліфікація».

Право Європейського Союзу врегульовує це питання через категорію регульованої професії. Директива 2005/36/ЄС про визнання професійних

кваліфікацій визначає регульовану професію як вид професійної діяльності або групу видів професійної діяльності, доступ до яких чи здійснення яких прямо або опосередковано залежить від наявності певних професійних кваліфікацій на підставі законодавчих, регуляторних чи адміністративних положень. Способом здійснення діяльності вважається і використання професійного звання, яке цими положеннями обмежено для осіб із певною кваліфікацією [4]. Директива не встановлює переліку регульованих професій. Його визначає національне право держав-членів, а Директива передбачає наявність таких переліків і ведення Європейською Комісією загальнодоступної бази даних регульованих професій [4]. Тож у праві ЄС чітко визначено, для яких видів діяльності кваліфікаційні вимоги випливають із правових положень.

Другим елементом європейського підходу є обґрунтування самих обмежень. Директива (ЄС) 2018/958 зобов'язує держави-члени проводити оцінку пропорційності до запровадження нових або зміни чинних законодавчих, регуляторних чи адміністративних положень, що обмежують доступ до регульованих професій або їх здійснення. Причини суто економічного чи суто адміністративного характеру не можуть вважатися імперативними підставами публічного інтересу, які виправдовують таке обмеження [5]. У преамбулі Директиви ухвалення акта пов'язано з нечіткістю критеріїв, які держави-члени застосовували при оцінці пропорційності вимог до регульованих професій [5]. Отже, у праві ЄС кваліфікаційна вимога, зокрема щодо освіти, має бути не лише закріплена правовою нормою, а й виправдана публічним інтересом та пропорційна поставленій меті.

Порівняння виявляє три відмінності. По-перше, у праві ЄС центральним є поняття регульованої професії, тоді як у національному законодавстві кваліфікаційні вимоги щодо освіти містяться в окремих законах, які не мають спільного понятійного апарату. По-друге, право ЄС встановлює єдині критерії обґрунтування обмежень доступу до професій, а в проаналізованих національних актах подібного загального механізму не виявлено. По-третє, різняться способи забезпечення доступності інформації. Директива передбачає переліки

регульованих професій і загальнодоступну базу даних, а в Україні подібну функцію частково виконує Єдиний реєстр кваліфікацій – Класифікатор професій, який систематизує відомості про професії, кваліфікації, професійні стандарти та кваліфікаційні центри [6].

Слід урахувати, що зазначені директиви спрямовано на забезпечення мобільності фахівців у межах внутрішнього ринку та на визначення зобов'язань держав-членів у сфері нормотворення, а не на врегулювання відносин між роботодавцем і кандидатом на посаду. Тому порівнювати можна підходи, а не безпосередньо норми.

Отже, правова визначеність у питанні кваліфікаційних вимог має значення для всіх учасників трудових відносин: для роботодавця вона забезпечує передбачуваність під час формулювання вимог до кандидатів, а для особи, яка претендує на посаду, створює гарантії реалізації права на працю. Саме тому питання критеріїв обґрунтування кваліфікаційних вимог щодо освіти, зокрема тих, що встановлює роботодавець, а також співвідношення таких вимог із вимогами, визначеними законом, заслуговує на подальше наукове опрацювання. Підходи права Європейського Союзу, які ґрунтуються на понятті регульованої професії та оцінці пропорційності, можуть слугувати орієнтиром для цього дослідження в межах теми правового регулювання кваліфікаційних вимог до працівників.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08

2. Про освіту. Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19

3. Про державну службу. Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19

4. Директива Європейського Парламенту і Ради 2005/36/ЄС від 7 вересня 2005 року про визнання професійних кваліфікацій. *Official Journal of*

the European Union. 2005. L 255. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_013-05

5. Directive (EU) 2018/958 of the European Parliament and of the Council of 28 June 2018 on a proportionality test before adoption of new regulation of professions. Official Journal of the European Union. 2018. L 173. P. 25-34. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018L0958

6. Деякі питання функціонування Єдиного реєстру кваліфікацій – Класифікатора професій. Постанова Кабінету Міністрів України від 29.10.2025 № 1387. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1387-2025-%D0%BF

Романов О. І.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЗУПИНЕННЯ ВИКОНАВЧИХ ДІЙ ЩОДО ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЯК ГАРАНТІЯ ЇХ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ

Сучасний етап розвитку законодавства характеризується необхідністю постійної адаптації до викликів тривалого правового режиму воєнного стану, насамперед у площині забезпечення належного соціального захисту військовослужбовців. У цьому контексті на перший план виходить проблема гармонізації загальних засад виконавчого провадження із необхідністю запобігання негативним майновим наслідкам застосування заходів державного примусу щодо захисників України. Відтак у правозастосовній практиці все більше проявляється суперечність між інтересом стягувача щодо невідкладного виконання зобов'язання та об’єктивною неспроможністю військових повноцінно реалізувати свої права як сторони виконавчого провадження під час виконання бойових завдань. Водночас специфіка застосування заходів державного примусу на стадії виконавчого провадження крізь призму правового висновку Верховного

Суду потребує належного науково-практичного осмислення з огляду на динамічну зміну нормативного регулювання.

Нормативне підґрунтя окресленого захисту формує стаття 17 Конституції України, відповідно до якої держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях [1]. На розвиток цього конституційного припису частина друга статті 1^2 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» закріплює, що у зв'язку з особливим характером військової служби, яка пов'язана із захистом Вітчизни, військовослужбовцям надаються визначені законом пільги та гарантії [2]. Виняткового значення відповідні гарантії набувають на стадії примусового виконання судових рішень, де незбалансоване застосування заходів державного примусу щодо осіб, залучених до відбиття збройної агресії, безпосередньо загрожує їхньому матеріальному становищу та принципу правової визначеності.

Стаття 1 Закону України «Про виконавче провадження» (далі – Закон № 1404-VIII) розглядає примусове виконання рішень як завершальну стадію судового провадження. Згідно із статтею 2 Закону № 1404-VIII воно має ґрунтуватися, зокрема, на засадах справедливості, неупередженості та об’єктивності [3].

Практичним механізмом забезпечення цих засад та запобігання надмірному тиску на осіб, залучених до оборони держави, виступає процесуальна гарантія обов'язкового зупинення виконавчих дій. Правовою підставою для такого рішення виступає пункт 1 частини першої статті 34 Закону № 1404-VIII, відповідно до якого виконавець зупиняє вчинення дій у разі проходження боржником військової служби за призовом осіб офіцерського складу, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, або якщо боржник проходить військову службу та виконує бойові завдання військової служби у бойовій обстановці чи в районі проведення антитерористичної операції, здійснення заходів із забезпечення національної

безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, якщо згідно з умовами служби проведення виконавчих дій неможливе чи на прохання стягувача, який проходить таку військову службу [3]. Звідси в умовах відбиття збройної агресії та дії воєнного стану гарантія обов'язкового зупинення вчинення виконавчих дій покликана сприяти безумовному соціальному захисту військових від майнового й фінансового тягаря та блокування їхніх активів.

Проте неоднозначна синтаксична будова норми щодо поширення оціночного застереження «якщо згідно з умовами служби проведення виконавчих дій неможливе» призвела до звужувального правозастосування на рівні найвищої судової інстанції. У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 30 листопада 2023 року у справі № 120/875/23 (провадження № К/990/15420/23) суд надав розширене філологічне тлумачення норми: «синтаксичний розбір текстуального змісту цієї норми дає підстави дійти висновку, що у даному випадку словосполучення “якщо згідно з умовами служби проведення виконавчих дій неможливе” застосовується до обох частин речення, які пов`язані сполучником “або”. Натомість, сполучник “чи” якраз використаний з метою посилення роздільності перелічуваних підстав. У свою чергу, застосовуючи у названій нормі матеріального права сполучник “або” законодавець мав на меті не протиставити одну умову іншій, а вирізнити види проходження боржником військової служби» [4].

У зазначеній постанові Верховний Суд зауважив, що аналіз конструкції пункту 1 частини першої статті 34 Закону України «Про виконавче провадження» вказує на те, що як до першої підстави, так і до другої, застосовується умова «якщо згідно з умовами служби проведення виконавчих дій неможливе». При цьому суд підкреслив, що «вирішальним для правильного розв`язання цього питання є доведення/недоведення неможливості проведення виконавчих дій зважаючи на умови служби боржника» [4].

Формування вказаної правової позиції у справі № 120/875/23 стало системною перешкодою для захисту військових: державні та приватні виконавці

почали масово виносити відмови у зупиненні виконавчих проваджень, зазначаючи у відповідях на заяви, що запровадження в Україні режиму воєнного стану та проходження боржником військової служби не унеможливлює проведення виконавчих дій, а тому підстави для зупинення виконавчого провадження відсутні.

З огляду на викладене, щоб правова норма щодо зупинення виконавчого провадження гарантовано та ефективно працювала для всіх категорій військовослужбовців без винятку, необхідно здійснити системні кроки з оновлення законодавства.

По-перше, пропонується викласти пункт 1 частини першої статті 34 Закону № 1404-VIII у новій редакції, закріпивши, що проходження боржником військової служби будь-якого виду (зокрема як за мобілізацією, так і за контрактом) в період воєнного стану є безумовною підставою для зупинення виконавчих дій – без потреби доведення неможливості їх проведення та незалежно від умов несення служби. Вилучення оціночного застереження «якщо згідно з умовами служби проведення виконавчих дій неможливе» усуне суб'єктивізм у правозастосуванні та поновить належні соціальні гарантії захисників. Саме такий підхід закладено у проєкті Закону України № 9556 від 02.08.2023, положення якого задля дотримання балансу інтересів між боржником та стягувачем встановлюють вичерпний перелік винятків із зупинення виконавчих дій (щодо стягнення аліментів та відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю), забезпечуючи дієвий правовий захист військовослужбовців без порушення прав соціально вразливих категорій стягувачів [5].

По-друге, необхідно нормативно закріпити вичерпний перелік документів для підтвердження статусу боржника, доповнивши статтю 34 Закону № 1404-VIII новою частиною, де прямо встановити, що довідка військової частини про проходження військової служби є єдиним, достатнім і беззаперечним документом для негайного винесення постанови про зупинення дій. Слід законодавчо заборонити виконавцям вимагати будь-які деталізовані

відомості про бойові розпорядження, характер завдань або географічні координати несення служби.

Отже, законодавче закріплення безумовного зупинення вчинення виконавчих дій щодо військовослужбовців дозволить перетворити відповідну процесуальну гарантію на реальний і дієвий засіб соціального захисту кожного захисника, який боронить територіальну цілісність України.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр (дата звернення: 24.09.2026).

2. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20.12.1991 № 2011-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12 (дата звернення: 24.09.2026).

3. Про виконавче провадження : Закон України від 02.06.2016 № 1404-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19 (дата звернення: 24.09.2026).

4. Постанова Верховного Суду від 30 листопада 2023 року у справі № 120/875/23. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/115315788 (дата звернення: 24.09.2026).

5. Проєкт Закону про внесення змін до Закону України «Про виконавче провадження» щодо деяких питань здійснення виконавчого провадження стосовно боржників, які проходять військову службу у період дії воєнного стану в Україні № 9556 від 02.08.2023. URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/42421 (дата звернення: 24.09.2026).

Старцев Ю. К.,
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
спеціальності 081 Право ОНП Право
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди

ОКРЕМІ ПИТАННЯ СТАБІЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УМОВАХ РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ

Стабільність трудових правовідносин, виходячи вже зі своєї назви, є поняттям, яке в умовах збройної агресії проти України здатне надати промінь надії на майбутнє, оскільки в сучасній реальності українці за майже п’ять років звикли жити, як-то кажуть, «тут і зараз», навіть не одним днем, а однією миттю. Тому все, що має відношення до стабільності, автоматично розглядається як рятувальне коло у повсякденності. А враховуючи історичне значення праці для можливостей облаштування свого життя та своєї родини, впевненості у завтрашньому дні, можливості будувати плани (бо, працюючи, людина отримує доходи), а тому і розуміння її як того фундаменту, на якому будується життя пересічної людини, очевидно, що людина, яка знаходиться в трудових правовідносинах, має роботу, вже має надію на завтра і підґрунтя для планування майбутнього.

Крім того, варто погодитись із науковими думками, які акцентують увагу на такій дуже актуальній особливості реалізації права на працю, а отже і трудових відносин, як виконання соціально-реабілітаційної функції, повертаючи людей до звичного нормального життя» [1, с. 293]. «Отже, право на працю у сучасному суспільстві можна розглядати як одну з форм соціальної та психологічної реабілітації, подібну до тілесних рухових практик. Реалізація цього права сприяє інтеграції людини у спільноту, відновленню її активності та поверненню відчуття власної цінності» [2, с. 300–301] подібно до ролі різних

культурологічних об’єктів дослідження, що розглядаються у якості джерел зцілення від травм російсько-української війни [3].

Історично, і це на сьогодні вже є аксіомою в сучасній юридичній науці, трудові відносини на противагу цивільним, в яких раніше реалізовувалася здатності людини до праці, спрямовані на тривале існування. Вони, як правило, є безстроковими, і КЗпП України навіть закріплює правило, що «строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами» [4, ст. 23].

На жаль, це правило залишилось у мирному часі, бо на час дії режиму воєнного стану фактично дозволено укладати строкові трудові договори. Адже «з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника» [5, ч. 2 ст. 2]. Ми процитували цю частину як вона подана на сайті Верховної Ради України і, як можна побачити у реченні, слова не узгоджуються одне з одним. Очевидно, що має місце помилка. Тому не зовсім зрозуміло: чи мова йде про одноосібне рішення роботодавця укладати строкові трудові договори, - тоді вочевидь потрібно обрати дієслово «може», чи мова йде що працівник і роботодавець можуть. Але, враховуючи напрям, за яким можна охарактеризувати цей закон – навряд чи хтось тут подумав про працівника. Тому швидше за все мова йде про перший варіант. Однак, у будь якому разі помилки філологічні не мають права на існування у норм праві.

Отже, на даний період – період дії режиму воєнного стану - варто зробити висновки, що закон послабив принципову позицію щодо одного зі стовпів

трудового права – укладення як презумпції безстрокових трудових договорів і укладення строкових трудових договорів як виключення із загального правила керуючись інтересами роботодавця. Однак, на мою думку, даний припис воєнного стану є занадто несприятливий для працівників. Мова йде не просто про прийняття їх на роботу для заміни відсутніх, тобто до їх виходу на роботу, наприклад, коли вони не звільнились з роботи, а перебувають у відпустці, а в принципі для будь яких нових трудових відносин, що виникають у цей період. Адже ч. 2 ст. 2, що розглядається починається зі слів «з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників» [5, ч.2 ст. 2], з чого і слідує такий висновок.

Тому, видається, даний припис не захищає працівника, а захищає лише роботодавця. А має, наскільки це можливо навіть в умовах воєнного стану, дотримуватись збалансований підхід. І тому пропонується виключити з норми, що розглядається, існуюче доволі широке розуміння випадку укладення строкового трудового договору із залишенням лише випадків необхідності заміни тимчасово відсутнього працівника до його виходу.

У даному контексті буде зберігатися підхід гідної праці і це буде сприяти стабільності трудових відносин – однієї з характеристик належного функціонування сфери праці, стабільності у значенні відправного елементу – нульової точки від якої виникає зв'язок між сторонами трудового договору, який потім буде мати перспективу на тривалість. Саме від довжини цього шляху залежить можливість збереження трудового зв’язку між працівником і роботодавцем.

Варто наголосити, що ми не ототожнюємо стабільність трудових правовідносин зі змістом таких категорій як: сталість, постійність, незмінність трудових правовідносин. Стабільність не вичерпується ними, хоча і може мати такі характеристики. Однак якщо застосовувати лише їх, то це призведе до звуження змісту стабільності, адже збереження трудового зв’язку не обов’язково означає незмінність його умов. Навпаки, трудові правовідносини за своєю

природою здатні трансформуватися без припинення самого трудового зв'язку, але зі зміною умов праці. умов трудового договору.

У цьому контексті стабільність трудових правовідносин доцільно розглядати не як їх статичний стан, а як здатність трудового зв'язку зберігатися та адаптуватися до змін, забезпечуючи при цьому належну реалізацію трудових прав працівника та виконання обов'язків сторонами трудових правовідносин.

Список використаних джерел:

1. Кириленко Б. І. Трудовий договір як форма об'єднання волі його сторін щодо умови про випробування. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*, Серія «Право». 2025. Вип. 42. С. 288–295. DOI: https://doi.org/10.34142/23121661.2025.42.32
2. Меліхов В. І. Роль культурної пам'яті у формуванні сучасного правового регулювання праці в умовах воєнного стану. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 97-річчю від дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора О.І. Процевського, Харків, 27 березня 2026 року. / Наукова редакція: Тетяна Головань, Ольга Гоц-Яковлєва, Олена Коваленко, Оксана Пономаренко : Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, Україна. Видавництво: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2026. С. 622–624. URL: https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/90ee8447-e691-4b96-8b56-fc925dd1e546/content
3. Меліхов В. І. Дім як складова культурної пам'яті в сучасній хореографії під час війни за незалежність України. *Українська культура : минуле, сучасне, шляхи розвитку.* 2025. Вип. 51. С. 407–412. DOI: https://doi.org/10.35619/ucpmk.51.1077
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text.

5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20

Супрунець Т. П.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРОЗОРІСТЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Проблематика гендерного розриву в оплаті праці тривалий час розглядалася переважно крізь призму його економічних і соціальних передумов, проте розвиток правових механізмів забезпечення рівності у сфері праці зумовив поступове зміщення уваги до питань його правової природи та засобів подолання, які дедалі виразніше набувають самостійного значення у трудовому праві. Особливого значення у цьому контексті набуває процедурно-правовий вимір проблеми: саме порядок розкриття інформації про рівень оплати праці може розглядатися як важливий інструмент виявлення прихованих форм дискримінації, встановлення яких не завжди можливе за допомогою традиційних заборонних норм. Класична модель антидискримінаційного регулювання виходила з того, що для дотримання принципу рівності достатньо законодавчо заборонити нерівну оплату за працю рівної цінності. Проте сучасне європейське трудове право демонструє зміщення акценту в бік проактивних обов'язків роботодавця щодо оприлюднення структури винагороди, і саме в цій площині антидискримінаційне регулювання зближується з інструментарієм корпоративної соціальної відповідальності.

Пояснюється це тим, що заборонна норма є дієвою лише тоді, коли порушення можливо виявити та довести. Розмір заробітної плати конкретного

працівника традиційно є інформацією конфіденційною - вона не розголошується навіть між працівниками, які обіймають однакові посади. Саме це створює умови, за яких нерівність в оплаті праці за ознакою статі може існувати роками, залишаючись непоміченою, а відтак - і неоскарженою. Працівниця, яка отримує меншу винагороду за рівноцінну працю, найчастіше не має об'єктивної можливості дізнатися про цей факт, і таким чином, позбавлена і практичної можливості звернутися за захистом свого права. У такому разі законодавча заборона дискримінації в оплаті праці залишається здебільшого декларативною, якщо вона не підкріплена механізмом, що робить існуючу нерівність видимою.

Саме тому в європейському праві утвердився інший підхід: покласти на роботодавця обов'язок розкривати інформацію, яка уможливлює виявлення нерівності - зазначати вилку заробітної плати у вакансіях, повідомляти середній рівень оплати праці за категоріями посад у розрізі статі, звітувати про показники розриву в оплаті на рівні підприємства. Такий підхід наближається до логіки корпоративної соціальної відповідальності, яка так само ґрунтується на добровільному розкритті інформації та публічній звітності бізнесу. Відтак прозорість оплати праці постає тим питанням, у якому перетинаються два напрями регулювання трудових відносин - імперативна антидискримінаційна політика та гнучкі, орієнтовані на репутацію і сталий розвиток стандарти корпоративної відповідальності.

Доктринальне осмислення категорії «прозорість оплати праці» (pay transparency) вимагає розрізнення декількох рівнів її прояву: інформаційного, що передбачає право працівника отримати відомості про критерії формування заробітної плати та її середній рівень за гендерною ознакою в межах відповідної категорії посад; звітувального, який покладає на роботодавця обов'язок періодичного оприлюднення показників гендерного розриву в оплаті праці на рівні підприємства; та компенсаційного, що пов'язує виявлення необґрунтованої різниці в оплаті з обов'язком проведення спільної оцінки оплати праці (joint pay assessment) за участю представників працівників. Показово, що Директива (ЄС) 2023/970 Європейського Парламенту та Ради від 10 травня 2023 року про

посилення застосування принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок за рівну працю або працю рівної цінності через механізми прозорості оплати праці та правозастосування [1] системно об'єднує всі три зазначені рівні, встановлюючи заборону для роботодавця запитувати в кандидата інформацію про його попередню заробітну плату, обов'язок зазначати очікуваний рівень оплати у вакансії або перед співбесідою, а також право працівників на отримання інформації про середній рівень оплати праці за категоріями працівників, розподіленими за статтю.

Імплементаційні механізми зазначеної Директиви становлять особливий інтерес для українського трудового права з огляду на взяті державою зобов'язання щодо гармонізації законодавства у сфері зайнятості в межах Угоди про асоціацію з Європейським Союзом [2], а також з огляду на спорідненість цих положень із приписами статті 21 Кодексу законів про працю України та Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [3, 4], які закріплюють принцип рівної оплати праці за працю рівної цінності, проте не супроводжують процедурним механізмом контролю над його дотриманням. Саме ця прогалина - відсутність нормативно визначеної оцінки «праці рівної цінності» та процедури обов'язкового звітування про розрив в оплаті - і утворює простір, в якому корпоративні політики соціальної відповідальності відіграють випереджувальну щодо законодавця роль.

Аналіз практики підприємств, що впроваджують стандарти звітності зі сталого розвитку відповідно до Директиви (ЄС) 2022/2464 про корпоративну звітність із питань сталого розвитку [5] та Європейських стандартів звітності зі сталого розвитку (ESRS), засвідчує, що показник gender pay gap дедалі частіше включається до нефінансової звітності компаній, орієнтованих на залучення іноземних інвестицій або участь у міжнародних ланцюгах постачання. Засади такого добровільного розкриття інформації виходять за межі суто комплаєнс-логіки: прозорість оплати праці постає інструментом формування довіри в трудовому колективі, а також превентивним механізмом, що усуває саму можливість виникнення прихованої дискримінації, оскільки позбавляє

індивідуальні домовленості про розмір заробітної плати характеру закритого, непідконтрольного процесу.

Водночас слід визнати, що імплементація європейської моделі прозорості оплати праці в українському правовому полі наштовхується на суттєві структурні перешкоди, пов'язані з відсутністю усталеної порівняльної оцінки складності, відповідальності та умов праці, необхідної для об'єктивного встановлення «праці рівної цінності», а також з непристосованістю чинної системи статистичної звітності підприємств до розрізненого обліку заробітної плати за гендерною ознакою в межах однакових посад.

Особливої уваги заслуговує також процесуальний аспект проблеми, а саме - вплив прозорості оплати праці на розподіл тягаря доказування у спорах про дискримінацію в оплаті праці. Директива 2023/970 [1] закріплює презумпцію на користь працівника у випадку відмови роботодавця надати запитувану інформацію про структуру оплати праці, перекладаючи тягар спростування дискримінаційного характеру різниці в оплаті на роботодавця. Подібний підхід кардинально відрізняється від загальних правил розподілу тягаря доказування, передбачених цивільним процесуальним законодавством України, відповідно до яких кожна сторона має довести обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень. Його застосування у справах про дискримінацію у сфері праці актуалізує питання особливостей розподілу та реалізації обов'язку доказування з урахуванням специфіки таких трудових спорів.

Викладене дозволяє дійти висновку, що прозорість оплати праці, розглянута крізь призму взаємодії антидискримінаційного регулювання та корпоративної соціальної відповідальності, є не просто технічним інструментом статистичного обліку, а концептуальним зрушенням у контексті забезпечення гендерної рівності в трудових відносинах - переходом від заборонної моделі, що реагує на вже вчинене порушення, до превентивної, яка усуває інформаційну асиметрію як першопричину дискримінаційних практик. Українське трудове право, перебуваючи на етапі глибинної трансформації під впливом

євроінтеграційних процесів, має унікальну можливість оминути еволюційний шлях, пройдений європейськими правопорядками, і одразу імплементувати вже випробувану модель прозорості оплати праці, спираючись при цьому на досвід тих вітчизняних підприємств, які через інструментарій корпоративної соціальної відповідальності вже сьогодні випереджають вимоги національного законодавця.

Список використаних джерел:

1. Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms. *Official Journal of the European Union*. 2023. L 132. P. 21-44. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj
2. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Угода від 27.06.2014. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15
5. Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting. *Official Journal of the European Union*. 2022. L 322. P. 15-80. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2464/oj

Черкасов Д. О.,
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти спеціальності
D8 Право ОНП Право Харківського національного
педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

МОБІНГ ЯК ЧИННИК СПРОВОКОВАНОГО ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА

Проблематика реалізації права на працю і зокрема кінцевого його етапу - припинення трудових правовідносин за ініціативою працівника - традиційно розглядається крізь призму свободи вирішувати чи працювати йому чи ні, права на вільний вибір місця та виду праці, а також права припинити трудові правовідносини у встановленому законом порядку у визначений ним час у випадку безстрокового трудового договору. Водночас сучасні трудові правовідносини демонструють ситуації, коли формально вільне волевиявлення працівника щодо звільнення фактично формується під впливом неправомірної поведінки роботодавця. Особливо наочно така проблема проявляється у випадках мобінгу, коли створення принизливого, негідного людини середовища може спонукати працівника самостійно припинити трудові правовідносини. Саме така ситуація потребує осмислення через категорію спровокованого звільнення. І у даному випадку варто зазначити наступне:

1. Законодавче визначення мобінгу безпосередньо пов’язує відповідні протиправні дії з можливістю впливу на трудові права та обов’язки працівника. Так, відповідно до ст. 2-1 КЗпП України, «мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов’язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність» [1, ст. 2-1].

Таким чином, законодавець фактично визнає можливість використання неправомірного впливу для формування певної поведінки працівника, у тому числі спрямованої на припинення трудових правовідносин. У цьому аспекті мобінг може розглядатися не лише як посягання на честь, гідність чи ділову репутацію працівника, а й як спосіб впливу на його волю, яка потім реалізується у написання заяви на звільнення. Працівник, який тривалий час перебуває під психологічним або економічним тиском, може почати сприймати припинення трудових відносин не як один із декількох можливих варіантів поведінки, а як єдиний реальний спосіб припинити негативний вплив третіх осіб на нього.

У такому випадку зовнішньо добровільна заява про звільнення може бути результатом попередньо сформованої роботодавцем ситуації, за якої працівник фактично підштовхується до припинення трудових правовідносин. Саме цю особливість доцільно охарактеризувати поняттям спровокованого звільнення.

Спровоковане звільнення, на нашу думку, слід розглядати як припинення трудових правовідносин, при якому формальним ініціатором виступає працівник, однак його рішення про звільнення сформоване або істотно зумовлене неправомірним впливом роботодавця зокрема у вигляді мобінгу зі свого боку чи інших працівників, коли роботодавець не вжив заходів щодо припинення таких дій, що об’єктивно спонукають працівника до припинення трудового договору.

Отже, ключовою ознакою спровокованого звільнення є розбіжність між формальним джерелом волевиявлення та реальними чинниками його формування. Працівник подає заяву про звільнення самостійно, однак передумовою такого рішення виступає не його вільне прагнення припинити трудові правовідносини, а неправомірна поведінка іншої сторони у вигляді мобінгу.

2. Систематичність та тривалість таких дій означає, що йдеться не про одноразовий конфлікт чи окремий випадок неналежної поведінки, а про тривалий неодноразовий вплив, здатний змінювати сприйняття працівником власного становища.

Унаслідок такого впливу працівник може поступово втрачати відчуття безпеки, професійної впевненості та можливості нормального продовження трудової діяльності. У такій ситуації припинення трудових правовідносин стає способом знищення самого джерела негативного впливу. Працівник приходить до висновку про втрату доходу лише для того, щоб припинити перебування у ворожому середовищі. Отже, зовнішня добровільність звільнення сама по собі ще не свідчить про відсутність неправомірного впливу на волю працівника.

Важливим є і те, що спровоковане звільнення внаслідок мобінгу не слід ототожнювати зі звільненням коли сам роботодавець прямо впливає на працівника з вимогою звільнитись. Адже в останньому випадку працівник позбавляється можливості самостійно прийняти рішення, тоді як при спровокованому звільненні рішення формально залишається за ним. Проте умови, у яких воно приймається, створюються таким чином, що звужують реальну можливість вибору.

Тому особливість спровокованого звільнення у випадку мобінгу полягає саме у непрямому впливі на волю працівника. Роботодавець може не вимагати від нього написати заяву про звільнення, однак систематичними діями або бездіяльністю створювати такі умови, за яких працівник сам приходить до висновку про необхідність залишити роботу.

У цьому контексті особливого значення набуває питання причинно-наслідкового зв’язку між неправомірними діями роботодавця та рішенням працівника про звільнення. Для кваліфікації звільнення як спровокованого мобінгом недостатньо встановити лише факт існування конфлікту чи несприятливих умов праці. Необхідно встановити, що саме мобінг став причиною формування рішення працівника про припинення трудових правовідносин.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08

Яковенко С.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

НАУКОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК РІЗНОВИД ПРОФЕСІЙНОЇ ТВОРЧОСТІ

Людині притаманно творити в широкому розумінні цього слова. Право на свободу творчості не може бути обмежено. У результаті здійснення права на свободу творчості має місце створення неповторного та оригінального результату, який може належати до різних видів творчості [5, с. 152–153].

Творча праця є розумовою й практичною діяльністю, результатом якої є створення оригінальних, неповторних цінностей, виявлення нових фактів, властивостей, закономірностей, а також методів дослідження й перетворення матеріального світу або духовної культури. Творчий працівник – це фізична особа, яка здійснює творчу працю на професійній основі [3; 4]. Для визначення правового статусу творчих працівників творчу працю доцільно поділити на два основні види: 1) технічна творча праця; 2) художня та мистецька творча праця [2, с. 14].

Праця творчих працівників вирізняється низкою специфічних особливостей. Зазначена праця – це, по-перше, інтенсивна розумова, інтелектуальна діяльність, яка пов’язана з постійною емоційною напругою. По-друге, особливість такої праці виявляється в тому, що творча діяльність не має фіксованого обсягу і загальноприйнятих методів оцінки результативності, але потребує творчості, активного функціонування свідомості, постійної роботи над собою, удосконалення та поповнення знань, що часто призводить до емоційного перенапруження. Професійний творчий працівник як суб’єкт трудових правовідносин має певний правовий статус. Нормування творчої праці неможливе внаслідок її унікальності й неповторності. Тому виконання трудової функції творчими працівниками має регулюватися, поряд із загальними, спеціальними нормами трудового законодавства.

Об’єктом праці науковця є наукова діяльність, яка спрямована на виробництво нових знань. Робота не може вважатися науковою, якщо її результати вже відомі, засвоєні практикою, знайшли відображення в різних формах інформації. Галузі наукової діяльності різноманітні. Це і наукові (фундаментальні, прикладні) дослідження, і конструкторські розробки, проєктні роботи та дослідницька діяльність, і робота з освоєння дослідних зразків тощо. До наукових відносять також роботи з патентоведення, стандартизації, нових форм і методів організації та управління виробництвом тощо.

Однією з ознак, які відрізняють наукову діяльність від інших видів інтелектуальної праці, є її творчий характер. Оскільки продуктом наукової діяльності є нові знання, то останні не можуть бути отримані шляхом формалізованого виробництва. Базова функція творчості – це пізнання та пошук нового. Процесу наукової творчості притаманна варіативність рішень. Не завжди дослідження закінчується отриманням результату, який був запланований на початку науково-дослідної роботи. Можливі відхилення в тій або іншій мірі імовірності [1, с. 22].

Науково-технічна діяльність, як правило, проходить в таких стадіях: фундаментальні дослідження, прикладні дослідження, науково-технічна розробка, освоєння, промислове виробництво. Межі цих стадій, звичайно, умовні, все залежить від характеру досліджень й розробок. Дослідження повного циклу науково-технічної діяльності визначається зміною характеру творчої праці науковців за рахунок зниження рівня творчих елементів. На останньому етапі «освоєння – промислове виробництво» науково-технічна діяльність має мінімальний творчий характер. Науковий пошук та оригінальність технічних рішень, які притаманні попереднім стадіям, поступаються місцем стандартам, типовим рішенням, нормативам. Дослідна діяльність замінюється практичним досвідом, стандартними прийомами. Тобто там, де закінчується творчий процес, спрямований на отримання нових науково-технічних результатів, закінчується сфера наукової діяльності. Це відбувається на стадії промислового виробництва

нового продукту (експлуатація нового об’єкта, нової технологічної схеми тощо), тобто в сфері матеріального виробництва.

На відміну від формалізованого промислового виробництва науковий творчий процес завжди передбачає отримання унікального творчого, теоретичного результату, оскільки у повторенні, як правило, немає необхідності. Науковій діяльності притаманні не тільки теоретична новизна та оригінальність, а й доказовість. Отриманий результат – нове знання повинне бути підтверджено теоретичним або експериментальним шляхом, оскільки в протилежному випадку така діяльність не буде вважатися науковою [1, с. 22–23].

У науковій творчості особливу роль відіграє також особистісний чинник. Це виражається у підвищеній значущості «живої» праці вчених, їх творчій віддачі, наявності таких якостей, як творче обдарування, здібність до оригінальних синтетичних побудов, наполегливість і завзятість у досягненні мети. Незважаючи на створення новітніх приладів, сучасного обладнання, що застосовується в наукових установах, роль людини безперервно зростає. Механізація і автоматизація процесів, що широко впроваджується в промисловому виробництві, надають істотну допомогу в дослідженнях і розробках, але замінити людський мозок не може жоден «робот». Такі процеси, як порівняння концепцій, остаточний аналіз результатів експериментування, формулювання висновків тощо зможе здійснювати тільки людина, його мозок. Якщо в промисловості основним чинником, що характеризує рівень ефективності виробництва продукції є технічне оснащення підприємств (якість станків, обладнання, технологічного процесу), то в науково-дослідній діяльності на перший план виступає «жива» праця, якість самих виконавців – наукових працівників. До засобів діяльності наукових працівників передусім відносять їх самих, їх мозок, інтелектуальну силу [1, с. 57].

Список використаних джерел:

1. Барабаш Г. О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення: дис. канд. юрид. наук / 12.00.05. Харків, 2005. 219 с.

2. Вахонєва Т. Поняття, види та характерні риси творчої праці як категорії трудового права. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка.* Юридичні науки. 2018. № 106. С. 11–15.

3. Про культуру : Закон України № 2778-VI від 14.12.2010 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2778-17

4. Про професійних творчих працівників та творчі спілки : Закон України № 554/97-ВР від 07.10.1997 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/554/97-вр

5. Щербина Б. С. Право на свободу літературної, художньої, наукової і технічної творчості. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету.* Серія Право. 2022. Випуск 71. С. 152–157.

Kiriiak O. V.,
Associate professor
Private Law Department
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University

RESPONSIBILITY OF THE PARTIES TO LEGAL RELATIONSHIPS IN CIVIL AND LABOR LAW: MODERN APPROACHES AND TRANSFORMATION TRENDS

The relationship between civil and labor law becomes particularly visible when the issue of legal responsibility is considered. Both branches provide mechanisms for responding to unlawful conduct, restoring violated rights and compensating losses. At the same time, they operate within different regulatory environments. Civil liability traditionally emphasizes the restoration of the injured person's property or non-property sphere, while labor-law liability is embedded in an ongoing employment relationship characterized by organizational subordination, economic dependence and a protective function.

The distinction between these forms of responsibility is becoming less straightforward. Modern employment increasingly involves flexible organizational structures, outsourcing, temporary work, digital platforms and complex corporate groups. Consequently, the person who formally employs a worker, the person who directs the work and the person who benefits economically from it may no longer be identical. Comparative scholarship on vicarious liability demonstrates that the traditional employer–employee model is being tested by the disintegration of conventional working patterns [1, pp. 44–45]. Recent research similarly emphasizes that determining the scope of employer liability requires attention to the functional connection between employment and the harmful act rather than reliance solely on formal status [2].

These developments make the study of responsibility at the intersection of civil and labor law particularly relevant. The central research question is how traditional liability concepts can be adapted to contemporary employment relations without eliminating the distinctive principles of labor law.

Civil liability and labor-law liability share several basic characteristics: they arise in response to a violation of a legal duty, may involve compensation or another adverse legal consequence, and pursue both restorative and preventive objectives. Nevertheless, the source of the duty and the context in which the violation occurs are materially different.

In civil law, liability commonly follows from breach of contract or the commission of a tort. Its traditional structure is associated with such elements as unlawful conduct, damage, causation and, depending on the applicable regime, fault. In labor law, by contrast, liability operates within a continuing employment relationship. The employee and employer are not simply two formally equal parties to a private transaction: their relationship includes managerial authority, workplace organization and a statutory framework designed to protect the employee as the economically weaker party.

This difference affects the allocation of risk. In civil law, the general objective is often to place the economic consequences of wrongful conduct on the person

responsible for the harm. In employment relations, however, the law may distribute risk differently because the employer organizes the enterprise, controls working conditions and derives economic benefit from labor. The comparative literature on employer liability illustrates this tension. In the Dutch model, for example, employer liability for workplace accidents has traditionally been discussed in terms of employer fault, prevention and the economic incentives created by liability rules [3]. More broadly, comparative tort scholarship shows that vicarious liability may depart from ordinary fault-based responsibility and allocate the consequences of an employee's tort to the employer when the required relationship and connection with employment are established [1, pp. 31–32].

Therefore, labor-law liability should not be understood simply as a specialized form of civil liability. It represents a distinct mechanism of legal responsibility whose rules are influenced by the social function of labor law. At the same time, civil-law concepts remain important where employment-related harm affects third parties or where a separate civil claim is available.

One of the most significant differences between civil and labor liability concerns the position of the employee and the employer. The economic and organizational asymmetry of employment relations provides a justification for differentiated standards of responsibility.

Employee liability for damage caused to the employer is generally connected with the employee's breach of employment duties. The historical development of labor law demonstrates that this type of liability has been treated differently from ordinary civil liability. Comparative research on employee liability identifies disciplinary and material responsibility as mechanisms aimed not only at compensation but also at maintaining proper conduct within the employment relationship [4]. The contemporary challenge is to ensure that the amount and conditions of liability remain proportionate to the employee's role, degree of fault and actual control over the relevant risk.

Employer liability has a different structure. An employer may be liable for its own failure to organize safe working conditions, for breach of contractual or statutory duties, or, under particular legal systems, for harm caused by employees to third

parties. The latter is commonly described as vicarious liability. Its distinctive feature is that liability may arise even when the employer did not personally commit the harmful act. The theoretical justification is connected with the employer's ability to organize the activity, distribute risks and obtain economic benefits from it [5, pp. 496–497].

The distinction between direct and vicarious liability is important. Direct liability is based on the employer's own omission or wrongful conduct, whereas vicarious liability concerns responsibility for another person's conduct. Contemporary scholarship stresses that courts have developed increasingly sophisticated tests for determining when an employee's wrongful act is sufficiently connected with employment to justify employer liability [5, pp. 520–521]. The "close connection" approach is particularly important because it attempts to reconcile the protection of injured persons with reasonable limits on enterprise liability [6, pp. 197–198].

The asymmetry between employee and employer liability therefore should not be regarded as an inconsistency. It reflects different positions within the employment relationship and different capacities to prevent and absorb risk. The modern tendency is to combine compensation with risk prevention and proportionality rather than to rely exclusively on the formal question of who committed the immediate wrongful act.

Vicarious liability provides one of the clearest examples of the transformation of responsibility at the boundary between civil and labor law. In its classical form, the doctrine responds to harm caused by an employee in the course of employment. The contemporary debate concerns both the justification for such liability and its limits.

A comparative analysis by Giliker demonstrates that vicarious liability has developed across common-law and civil-law systems and raises similar questions in different legal traditions: whether liability should be strict or fault-based, which relationships should trigger it, and how the scope of employment should be determined [1, pp. 35–36]. The importance of these questions has increased as employment becomes more fragmented and includes temporary and agency workers.

The central transformation concerns the move away from a purely formal understanding of employment. The existence of a written employment contract is not

always sufficient to determine who should bear the consequences of a risk created in an organized economic activity. Instead, functional considerations become relevant: who controlled the activity, who benefited from it, whether the harmful conduct was sufficiently connected with assigned duties, and whether the risk was characteristic of the enterprise.

This tendency can also be observed in recent scholarship. A 2025 study of employer liability for employee-caused harm identifies the continuing importance of vicarious responsibility while emphasizing comparative differences in the scope of employer liability and the increasing role of fairness and proportionality [2]. The study also points to difficulties surrounding intentional torts and the boundaries of conduct performed "in the course of employment."

The transformation of vicarious liability does not mean unlimited employer responsibility. The requirement of a sufficiently close connection between employment and the wrongful act remains a central limiting principle [5, pp. 496–497]. This balance is particularly important because extending liability too far may convert the employer into an insurer against every harmful act committed by an employee. Conversely, an excessively narrow approach may leave injured third parties without an effective remedy even though the harmful activity was closely connected with the enterprise.

Accordingly, the modern function of vicarious liability can be understood as a mechanism for allocating organizational risk rather than merely as an exception to the principle that liability follows personal wrongdoing.

The transformation of liability is accelerated by digitalization and new forms of employment. Platform work, remote work, algorithmic management and complex subcontracting structures challenge the traditional binary model of employer and employee.

Digitalization creates new forms of potential harm. These include unlawful processing of employee data, excessive workplace surveillance, discriminatory automated decision-making and risks associated with algorithmic management. Contemporary scholarship on employee data regulation shows that liability rules are only one possible method of protecting workers' interests; property-based and

inalienability approaches may also be relevant where compensation alone is insufficient to protect sensitive information [7].

This development is important for the relationship between civil and labor law because the same factual situation may generate different legal consequences. An unlawful processing of an employee's personal data, for example, may simultaneously involve employment-law duties and civil-law remedies. The legal system must therefore determine whether the relevant conduct should be addressed through compensation, restoration, prohibition, disciplinary measures, administrative sanctions or a combination of mechanisms.

Workplace safety provides another example. Recent empirical research indicates that legal liability may have a preventive function in addition to compensating victims. A 2026 study of workplace injuries in Uruguay found a significant reduction in injuries following the introduction of criminal liability for certain workplace safety violations, attributing the observed effect primarily to deterrence [8]. Although criminal liability should not be equated with civil or labor liability, the study illustrates a broader point: responsibility mechanisms influence behavior before harm occurs.

The future development of labor liability should therefore account for preventive functions, digital risks and organizational complexity. At the same time, the extension of liability should remain tied to legally recognizable duties and causation. Otherwise, the protective function of labor law may be replaced by uncertainty about the limits of responsibility.

The responsibility of parties to legal relationships represents a significant point of intersection between civil and labor law. Although both branches use liability to respond to violations and protect legal interests, they allocate responsibility according to different principles and social objectives.

The principal transformation is a movement from a purely formal and individualistic understanding of responsibility toward a more functional model based on risk allocation, prevention, proportionality and effective protection of injured persons. Employer vicarious liability illustrates this transformation particularly clearly: the legal system may impose responsibility for employee conduct where a sufficiently

close connection exists between the employment relationship and the harmful act, even without direct fault on the part of the employer [1; 5].

At the same time, the transformation of liability should not erase the boundaries between civil and labor law. Employee liability must remain proportionate to the employee's role and fault, while employer liability should be connected with legally defined duties, organizational control and the risks generated by the enterprise. Digitalization, platform work and complex organizational structures make these questions increasingly important.

Thus, the contemporary development of liability in civil and labor law should be understood not as a replacement of traditional principles, but as their adaptation to changing forms of work and economic organization. The most sustainable model is one that combines compensation, prevention and proportionality while maintaining clear legal criteria for the allocation of responsibility.

REFERENCES:

1. Giliker P. Vicarious Liability or Liability for the Acts of Others in Tort: A Comparative Perspective. Journal of European Tort Law. 2011. Vol. 2, No. 1. P. 31–56. DOI: 10.1515/jetl.2011.31.

2. Licenji A., Fortuzi A. Employer liability for employee-caused harm: A study of vicarious responsibility. Law. Human. Environment. 2025. Vol. 16, No. 4. P. 177–196. DOI: 10.31548/law/4.2025.177.

3. Visscher L. How two wrongs may make a right, but four do not – The interesting case of Dutch employers' liability. European Labour Law Journal. 2023. Vol. 14, No. 4. DOI: 10.1177/20319525231177451.

4. Kārkliņa A., Mačernytė-Panomariovienė I. Disciplinary liability and other means impacting the employee's behaviour in labour relations in Latvia and Lithuania. Law, 2024. Vol. 17. P. 21–43. DOI: 10.22364/jull.17.02.

5. Discerning the Form at the Second Stage of Vicarious Liability. The Cambridge Law Journal. 2022. Vol. 81, No. 3. P. 495–523. DOI: 10.1017/S0008197322000526.

6. Yap P. J. Enlisting close connections: a matter of course for vicarious liability? Legal Studies. 2008. Vol. 28, No. 2. P. 197–214. DOI: 10.1111/j.1748-121X.2008.00080.x.

7. Bodie M. T. Liability, Property, and Inalienability Rules in Employee Data Regulation. Comparative Labor Law & Policy Journal. 2025. Vol. 45, No. 3. Article 7. DOI: 10.60082/2819-2567.1068.

8. Piñeiro Rodríguez R., Rosenblatt F., Tealde E. Labor law and workplace injuries. World Development. 2026. Vol. 200. Article 107297. DOI: 10.1016/j.worlddev.2025.107297.

Лайков С. М.,
керівник відділення НСПП в Харківській області
Базій О. В.,
провідний спеціаліст відділення НСПП в Харківській області
Єськова С. В.,
провідний спеціаліст відділення НСПП в Харківській області

НАЦІОНАЛЬНА СЛУЖБА ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ: ІСТОРІЯ, СУЧАСНІ ВИКЛИКИ, ПЕРСПЕКТИВИ

Національна служба посередництва і примирення (НСПП, Служба) – державний орган, заснований 17 листопада 1998 року Указом Президента України «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Мета Служби – поліпшення стану трудових відносин, запобігання виникненню та сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів).

Потреба в такій інституції стала очевидною саме в 1990-роках, коли під впливом економічних негараздів (безробіття, зупинка виробництва, відтік

кадрів, критичний стан державних підприємств, порушення трудового законодавства, заборгованість із виплати заробітної плати) відбувалися масовані загострення протестних настроїв працівників, масштабні страйки, походи, припинення роботи, акції протесту тощо. У відповідь на виклики того часу парламентом було прийнято Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», яким передбачено існування Національної служби посередництва і примирення як постійно діючого державного органу, покликаного сприяти вирішенню колективних трудових спорів. При створенні НСПП враховувалися міжнародні стандарти праці та досвід інших демократичних країн із подібними службами. Наприклад, Консультаційна служба арбітражу та примирення існує у Великій Британії ще з 1896 року, Національна служба примирення у Швеції з 1906 року, Федеральна служба посередництва і примирення у Сполучених Штатах Америки заснована у 1947 році, а у 1969 році було створено Службу з питань колективних трудових відносин у Бельгії.

Оголошення Україною незалежності, розвиток демократії, ринкових відносин призвели до розширення прав громадян, зумовили перегляд традиційних уявлень про трудовий спір як засіб захисту соціально-трудових інтересів працівників. Існування суспільства без спорів (конфліктів) неможливе, тому що конфлікт є невід'ємною частиною буття, джерелом змін та вдосконалень.

В сучасних умовах для колективного захисту трудових прав найманих працівників законодавством передбачено порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) – правовий механізм, який дозволяє цивілізовано, за столом переговорів вирішувати проблеми, що виникають в соціально-трудових відносинах. Відповідно до статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору,

угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачена послідовність розгляду і вирішення колективного трудового спору, а саме: вироблення рішення примирною комісією, яка складається із представників сторін, або прийняття рішення по суті трудового спору (конфлікту) залученими сторонами фахівцями, експертами (трудовий арбітраж).

Фахівці відділення НСПП в Харківській області беруть участь на всіх етапах врегулювання колективних трудових спорів, здійснюють функції посередництва і примирення під час їх вирішення, надають консультативну допомогу представникам сторін соціально-трудових відносин. Співробітники НСПП допомагають пройти шлях до порозуміння, сприяють здійсненню соціального діалогу. З моменту створення і по теперішній час фахівці відділення сприяли врегулюванню 191 колективного трудового спору (конфлікту), з них у період дії воєнного стану співробітники сприяли вирішенню 31 спору. При цьому, наймані працівники, знайомі з колективною формою захисту своїх прав, нерідко повторно звертаються до процедури вирішення колективного трудового спору.

З кожним роком, з отриманням певного досвіду в роботі, змінювалися акценти та виділялися пріоритети в роботі НСПП. Якщо на початку діяльності Служба надавала перевагу роботі у напряму сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), то згодом співробітники НСПП дійшли висновку, що вирішити спір важче, ніж його попередити. Тому важливим напрямом є робота направлена на запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та недопущення переростання розбіжностей у вимоги. На сьогоднішній день більша кількість проблемних питань вирішується, не переростаючи в колективні трудові спори, завдяки системі запобігання їх виникненню.

В умовах повномасштабної війни НСПП продовжує працювати, розвиватись та долати виклики. Місія НСПП залишається незмінною – сприяти здійсненню соціального діалогу та допомогти пройти шлях до порозуміння. Велика увага приділяється врегулюванню колективних трудових спорів та їх попередженню; введенню в традиційну процедуру (примирна комісія, трудовий арбітраж) додаткових підходів. Так, наприклад, в ході проведення окремих узгоджувальних зустрічей із представниками сторін конфліктів маємо можливість більш детально з'ясувати позиції та інтереси сторін, вивчити та зрозуміти мотиви, обрати шляхи врегулювання розбіжностей. Налагодження діалогу фахівцями відділення з представниками сторін, а також безпосереднього діалогу між конфліктуючими сприяє порозумінню та виходу з конфліктних ситуацій. Своєчасні консультації та роз'яснення, що надаються сторонам соціально-трудових відносин, забезпечують введення ситуації на підприємствах в правове русло, надають знання щодо колективної форми захисту прав найманих працівників. Практика діяльності НСПП свідчить, що саме спільна робота сторін в ході примирних процедур жодного разу не призвела до ескалації конфлікту, а напроти сприяла розвитку соціального діалогу та стабілізації ситуації в колективі.

Нормативна база НСПП перебуває в постійному русі, постійно вдосконалюється. Внутрішні нормативно-правові акти переглядаються, вносяться зміни, що відповідають сучасності, застарілі скасовуються.

З урахуванням всіх викликів сьогодення розроблено та внесено до Верховної Ради законопроєкт «Про колективні трудові спори» № 12034, який включено до порядку денного. Служба долучається до роботи над законопроєктом «Про колективні договори та угоди», проєктом Трудового кодексу України та законодавством про соціальний діалог.

На сьогоднішній день НСПП закладає основу сучасної системи трудової медіації: затверджено професійний стандарт «Трудовий медіатор», разом із Міжнародною організацією праці та міжнародними партнерами розпочато підготовку тренерів і практикуючих медіаторів. Служба працює над посиленням

інституційної спроможності трудової медіації та розвитком професійної спільноти фахівців, здатних ефективно сприяти сторонам у врегулюванні трудових спорів.

Добровільна позасудова процедура, під час якої працівник і роботодавець за допомогою незалежного та нейтрального посередника (медіатора) намагаються самостійно врегулювати індивідуальний чи колективний трудовий спір (трудова медіація) в подальшому має стати ще одним варіантом врегулювання трудових спорів.

Попри всі виклики сьогодення відділенням НСПП в Харківській області забезпечено ефективний соціальний діалог, підвищення рівня правової культури, популяризацію діяльності НСПП, моніторинг стану соціально-трудових відносин, активну взаємодію із закладами вищої освіти, профспілками, роботодавцями, органами державної влади, місцевого самоврядування та іншими стейкхолдерами. Важливим у напряму підтримання стабільності у трудових колективах в умовах воєнного стану є запровадження нових форм співпраці, розвиток альтернативних видів врегулювання колективних трудових спорів (трудової медіації), відкритість і гнучкість сторін соціально-трудових відносин, збереження напрацювань у сфері вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та використання їх після відновлення всіх прав найманих працівників у повоєнний період. Для ефективного вирішення спорів необхідно залучати всі зацікавлені сторони. Лише за умов конструктивної взаємодії можливо досягти поліпшення стану соціально-трудових відносин у колективах.

Відділення НСПП в Харківській області будує свою роботу таким чином, щоб представники найманих працівників та роботодавців на практиці стали рівноправними сторонами соціального діалогу, відчували повагу до себе та захист закону.

Список використаних джерел:

1. Конституція України.
2. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

3. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

4. Закон України «Про медіацію».

5. Положення про Національну службу посередництва і примирення, затверджене указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98.

Лобас С. В.,
керівник юридичної клініки «ДОВІРА»,
асистент кафедри права та європейської інтеграції
Державного біотехнологічного університету

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ВІДКЛЮЧЕННЯ ВІД РОБОЧИХ КОМУНІКАЦІЙ: МЕЖІ ДОСТУПНОСТІ ДЛЯ РОБОТОДАВЦЯ В ПОЗАРОБОЧИЙ ЧАС

Повідомлення керівника о 21:00 може містити завдання на завтра або вимогу підключитися до роботи за кілька хвилин. Для працівника це різні ситуації, хоча повідомлення надходять до одного чату. Якщо він зобов’язаний перевіряти чат увесь вечір, завершення зміни ще не означає початку вільного часу. Межу доступності доцільно визначати за обов’язком реагувати та його впливом на можливість розпоряджатися часом відпочинку. Така оцінка дає підставу розрізнити передавання інформації, виконання завдання й очікування виклику.

Стаття 60-2 Кодексу законів про працю України гарантує дистанційному працівникові період відключення, який визначається трудовим договором. Протягом цього періоду він може перервати зв’язок із роботодавцем без порушення умов договору чи трудової дисципліни [1]. Спеціальна гарантія сформульована саме для дистанційної роботи. Щодо інших працівників обов’язок відповідати потрібно оцінювати за встановленим режимом праці та

загальними правилами робочого часу і відпочинку. Використання однакового месенджера не усуває цієї відмінності у правовому регулюванні.

Час відключення залежить від графіка конкретного працівника. За статтею 60-2 КЗпП дистанційний працівник сам розподіляє робочий час, якщо інше не передбачено договором. Стаття 50 встановлює загальну норму його тривалості до 40 годин на тиждень [1]. Вечірня робота за самостійно обраним розподілом часу може відбуватися в межах цієї норми. Інша оцінка потрібна, коли керівник доручає завдання після завершення встановленої зміни. Тому поряд із часом надсилання повідомлення необхідно перевірити графік, умови зв'язку та строк виконання доручення.

Під час воєнного стану діють спеціальні правила статті 6 Закону України № 2136-IX. Зокрема, вона передбачає можливість збільшення нормальної тривалості роботи до 60 годин на тиждень для визначених нею працівників критичної інфраструктури [2]. З цієї норми не випливає обов'язок усіх працівників бути на зв'язку цілодобово. Для конкретного випадку потрібно встановити, чи поширюється спеціальне правило на працівника та який режим запровадив роботодавець. Навіть законне збільшення робочого часу залишає потребу визначити час відпочинку.

Для оцінки повідомлення спочатку слід з'ясувати, якої дії очікує роботодавець. Лист із завданням на наступну зміну дозволяє відкласти його прочитання до початку роботи. Вимога негайно підготувати документ уже стосується виконання трудового завдання, для якого потрібні законна підстава залучення й облік часу. Обов'язок залишатися напоготові потребує іншої перевірки: наскільки швидко треба реагувати, як часто можливі виклики та чи можна вільно планувати особисті справи. У цьому випадку обмеження виникає ще до отримання конкретного завдання.

Очікування виклику розглядав Суд ЄС у справах C-344/19 та C-580/19. У рішеннях від 9 березня 2021 року Суд пов'язав віднесення всього такого періоду до робочого часу з обмеженнями, які об'єктивно й істотно перешкоджають вільно ним розпоряджатися. Для оцінки мають значення строк реагування та

середня частота викликів. За відсутності таких обмежень робочим є час фактичного виконання завдань. При цьому Директива 2003/88/ЄС, яку тлумачив Суд, не визначає оплату періодів очікування [3]. Для українського дослідження корисний критерій впливу обов'язкової доступності на відпочинок; питання оплати потребує окремої оцінки за національним законодавством.

Правомірність вимоги та інтенсивність обмежень слід перевіряти окремо. Спочатку роботодавець має обґрунтувати обов'язок реагувати саме у визначений час. Далі оцінюється, яку частину цього часу працівник фактично втрачає для особистих справ. Наприклад, вимога мати поруч ноутбук і підключатися протягом п'яти хвилин може обмежувати весь період очікування, хоча виконання самого завдання триватиме недовго. Доступність пристрою та позначка присутності в мережі такого обов'язку не встановлюють. Ця перевірка потрібна і для оцінки порушення відпочинку, і для подальшого обліку часу.

Виконане поза графіком завдання потрібно співвіднести з правилами залучення до роботи та її оплати. Стаття 62 КЗпП допускає надурочні роботи у виняткових випадках. Стаття 106 визначає їх оплату й забороняє компенсувати надурочну роботу відгулом [1]. Проте для визнання конкретного завдання надурочним недостатньо самого факту вечірнього листування. Значення мають установлена тривалість роботи, спосіб її обліку та доручення роботодавця. Якщо завдання передано через месенджер, цей спосіб зв'язку також потрібно врахувати під час установлення обставин роботи.

У спорі листування може підтвердити зміст доручення, строк відповіді та очікування керівника. Для встановлення тривалості роботи його слід зіставити з історією змін документа, записами в системі завдань та обліком часу. Дві відповіді з інтервалом у годину не доводять, що працівник працював безперервно всю годину. Так само позначка «онлайн» не пояснює, чим він займався. У локальних правилах варто передбачити подання відомостей про роботу поза графіком, їх перевірку роботодавцем та повідомлення працівникові, який час враховано і чому.

Перед дисциплінарним стягненням за відсутність відповіді потрібно встановити конкретний обов'язок працівника та час, коли він мав його виконати. Стаття 149 КЗпП зобов'язує роботодавця зажадати письмові пояснення та врахувати обставини проступку [1]. Під час погодженого відключення дистанційного працівника захищає стаття 60-2. Якщо ж роботодавець стверджує, що працівник мав чергувати, необхідно перевірити підставу, умови й доведення цього режиму до його відома. Самого невдоволення швидкістю відповіді для встановлення порушення недостатньо.

Європейський інститут права у Керівних принципах 2023 року рекомендує поширити відключення на всіх працівників, захистити їх від несприятливих наслідків використання цього права та обмежити обов'язкове відновлення зв'язку винятковими ситуаціями [4, с. 10–11]. Документ містить експертні рекомендації. В Україні загальний законодавчий захист доцільно поєднати з погодженням правил зв'язку на рівні роботодавця. Закон має визначати межі допустимих обмежень, а локальні акти можуть уточнювати канали звернення та організацію роботи в цих межах.

У правилах зв'язку варто зазначити, коли працівник має перевіряти повідомлення та протягом якого часу відповідати. Ці умови потрібно узгодити з його графіком. Для невідкладних звернень доцільно визначити окремий канал і осіб, які можуть ним користуватися. Відкладене надсилання листів допоможе зменшити кількість вечірніх сповіщень, але порядок роботи також має виключати приховану вимогу постійно стежити за чатами. Зокрема, звичайне завдання не повинно вимагати виконання до початку наступної зміни, якщо працівника правомірно не залучили до роботи поза графіком.

Позначка «терміново» не створює законної підстави для надурочної роботи. Рекомендовано фіксувати обставину, через яку завдання не можна відкласти, правову підставу залучення працівника, автора доручення та фактичний час виконання. Такий запис дає змогу перевірити застосування винятку. Якщо вечірні виклики повторюються регулярно, роботодавцеві потрібно переглянути розподіл завдань і графіки. Потреба в чергуванні має бути

врегульована відповідно до застосовних норм із визначенням його умов, обліку й оплати; позначення всіх звернень невідкладними цього не замінює.

Право на відключення варто закріпити як загальну гарантію для працівників, які використовують цифрові засоби зв'язку. Така гарантія має передбачати захист від несприятливих наслідків нереагування у встановлений час відпочинку, з урахуванням законних підстав залучення до роботи. Для застосування гарантії потрібно перевіряти обов'язок відповісти й фактичне обмеження особистого часу, а виконану роботу обліковувати за відповідним режимом. Запропоноване розмежування дозволяє оцінити і коротке позаробоче завдання, і тривале очікування виклику. Локальні правила мають зробити ці обов'язки зрозумілими до виникнення спору.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 17.09.2026).

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20 (дата звернення: 17.09.2026).

3. Judgments in Cases C-344/19 and C-580/19 : Press Release No 35/21, 9 March 2021 / Court of Justice of the European Union. URL: https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2021-03/cp210035en.pdf (дата звернення: 17.09.2026).

4. Guiding Principles on Implementing Workers' Right to Disconnect / European Law Institute. Vienna, 2023. 36 p. URL: https://europeanlawinstitute.eu/fileadmin/user_upload/p_eli/Publications/Guiding_Principles_Workers_Right_to_Disconnect.pdf (дата звернення: 17.09.2026).

Павліченко І. М.,
старший викладач кафедри права,
публічного управління та адміністрування
Державного університету «Житомирська політехніка»

ВИДИ ПРАВОВИХ РЕЖИМІВ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Правове регулювання трудових відносин як і будь-яких інших суспільних відносин, може мати різні правові режими, при цьому, як показує історичний досвід України, такі правові режими у сфері праці різняться за рівнем співвідношення централізованого та договірного регулювання відносин у сфері праці. Сьогоднішні умови життєдіяльності в Україні демонструють усьому світу актуальність осмислення ролі суспільно корисної праці у забезпеченні життєдіяльності держави та здатності забезпечувати людині гідні умови життя, або щонайменше, достатні умови для забезпечення життєдіяльності людини і громадянина та членів його сім'ї.

В. Я. Настюк, проаналізувавши ряд точок зору щодо поняття «правовий режим» і розкривши його зміст, зробив висновок, що «правовий режим у структурно-функціональному сенсі – це: а) закріплена у законодавстві цільова сукупність прав, обов'язків та відповідальності; б) система заходів, яка використовується для досягнення поставлених цілей режимної спрямованості; в) система правових заходів, що полягає у специфіці методів (прийомів) регулювання його механізму» [1, с. 303][2]. Тобто будь-який правовий режим регулювання трудових відносин повинен мати: законодавче закріплення; визначені цілі запровадження або дії такого правового режиму та засоби досягнення цілей правового регулювання у конкретному правовому режимі; законодавчо визначений правовий інструментарій правового режиму, що

[2] Настюк В.Я. Режимне регулювання – формуючий сегмент доктрини адміністративного права. Правова доктрина України : у 5 т. Харків : Право, 2013. Т. 2. : Публічно-правова доктрина України / Ю.П.Битяк, Ю.Г.Барабаш, М.П.Кучерявенко та ін. ; за заг. ред. Ю.П.Битяка. С. 293–327. (864 с.)

охоплює методи і прийоми правового регулювання, які мають конкретну специфіку впливу на регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

Як вірно наголошує В. Я. Настюк, у науковому плані теоретичні положення щодо правових режимів дають підстави визначити «поглиблену функціональну характеристику відповідної галузі права взагалі, оскільки воно є матеріально та структурно обумовленим певними чинниками, а саме:

- предметом регулювання (особливостями змісту управлінських, фінансових, митних, майнових та інших відносин);

- методом правового регулювання, тобто єдиним специфічним засобом юридичного впливу, характерним для кожної галузі права;

- юридичним інструментарієм (механізмом реалізації), яких базується на принципах, специфічних для певної галузі права;

- системою особливого законодавства, тобто кодифікованими актами, що нормативно закріплюють галузеві принципи, загальні положення та основні засоби правозастосовної діяльності» [1, с. 304][3].

Застосовуючи наведений підхід В. Я. Настюка до визначення видів правових режимів регулювання відносин у сфері праці можна стверджувати, що у трудовому праві наведені вище чинники дають можливість розкрити не лише особливості регулювання відносин у сфері праці у розумінні самостійної галузі права, а й визначити підстави встановлення того чи іншого правового режиму регулювання трудових відносин з характеристикою юридичного інструментарію, який є необхідним для забезпечення належної реалізації конкретного правового режиму.

Розглянемо детально наведені вище чинники, що є істотними для правових режимів регулювання трудових відносин.

Перший чинник – предмет регулювання з урахуванням юридичного змісту правовідносин. Зміст положень Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП

[3] Настюк В.Я. Режимне регулювання – формуючий сегмент доктрини адміністративного права. Правова доктрина України : у 5 т. Харків : Право, 2013. Т. 2. : Публічно-правова доктрина України / Ю.П.Битяк, Ю.Г.Барабаш, М.П.Кучерявенко та ін. ; за заг. ред. Ю.П.Битяка. С. 293–327. (864 с.)

України) свідчить, що за звичайних умов життєдіяльності в Україні діє два основні режими регулювання відносин у сфері праці. Їх можна назвати: 1) загальним правовим режимом регулювання відносин у сфері праці та 2) спрощеним режимом регулювання трудових відносин. Такі висновки гуртуються на положеннях КЗпП України, де правила щодо регулювання відносин у сфері праці виокремлюють самостійні положення, закріплені у Главі III-Б що іменується «Спрощений режим регулювання трудових відносин» [2]. Третій вид правового режиму регулювання трудових відносин визначений у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», де, зокрема, у частині першій статті 1 закріплено, що «цей Закон визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [3]. Тобто названий закон в умовах воєнного стану застосовується як основний, на відміну від загального режиму регулювання відносин у сфері праці, за якого до відносин у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування положення трудового законодавства застосовуються субсидіарно. Такий вид правового режиму може бути названий правовим режимом організації трудових відносин в умовах воєнного стану.

Другий чинник – метод правового регулювання. Аналіз положень КЗпП України та Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» свідчить, що сукупність засобів впливу на волю і свідомість учасників відносин у сфері праці, за допомогою яких здійснюється регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин, є однаковою, але відмінність правових режимів полягає у різному співвідношенні імперативних та диспозитивних норм та порядку встановлення прав та обов'язків учасників відносин у сфері праці.

Третій чинник – юридичний інструментарій правового режиму. Так, у загальному правовому режимі регулювання відносин у сфері праці серед усього комплексу правових засобів істотне місце займає участь працівників через своїх представників, професійні спілки, трудовий колектив у правовому регулюванні праці та контролі за дотриманням трудового законодавства, а у спрощеному режимі регулювання трудових відносин, який встановлюється для спеціального кола роботодавців (суб'єкти малого та середнього підприємництва) перевага надається договірному порядку встановлення умов праці. У правовому режимі організації трудових відносин в умовах воєнного стану перевага надається імперативному регулюванню, обмежуються відповідно до статті 64 Конституції України конституційні права громадян у сфері праці, визначені статтями 43, 44 Основного Закону [4]. Також цей правовий режим надає широку дискрецію роботодавцю щодо збереження працівникам державних гарантій, закріплених загальним правовим режимом регулювання відносин у сфері праці.

Четвертий чинник – особливості законодавства щодо галузевих принципів та основних засобів правозастосовної діяльності. Щонайменше можна стверджувати, що усі названі види правових режимів регулювання відносин у сфері праці різняться за сталістю трудових відносин та стабільністю трудової функції працівника.

Висновки. Основними видами правових режимів регулювання трудових відносин в Україні є: 1) загальним правовим режимом регулювання відносин у сфері праці; 2) спрощеним режимом регулювання трудових відносин; 3) правовий режим організації трудових відносин в умовах воєнного стану.

Список використаних джерел:

1. Настюк В. Я. Режимне регулювання – формуючий сегмент доктрини адміністративного права. Правова доктрина України : у 5 т. Харків : Право, 2013. Т. 2. : Публічно-правова доктрина України / Ю. П. Битяк, Ю. Г. Барабаш, М. П. Кучерявенко та ін. ; за заг. ред. Ю. П. Битяка. С. 293–327.

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР.* 1971. №50. Ст. 375.

3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Ст. 1634.

3. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України.* 1996. № 30. Ст. 141.

Пашко М. В.,
старший викладач кафедри вогневої підготовки
навчально-наукового інституту № 2
Харківського національного університету внутрішніх справ

ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПРОСТУПОК»

Застосування санкцій несприятливого характеру до працівників, які не сумлінно виконують свої трудові обов'язки, показують низькі результати трудової діяльності, порушують трудову дисципліну здійснюється роботодавцем у рамках управління найманою працею. Роботодавець має право притягувати вищезазначених працівників до дисциплінарної відповідальності або передати вирішення вказаного питання на розгляд трудового колективу або його органу.

Підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок. Одразу відзначу, що основний трудовий закон країни – Кодекс законів про працю України не закріплює визначення дисциплінарного проступку. Разом з тим у національному законодавстві вказаний термін визначається, зокрема у Законі України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України». Так, ст. 12 Закону передбачає: «Дисциплінарним проступком визнається протиправна винна дія чи бездіяльність поліцейського, що полягає в порушенні ним службової дисципліни, невиконанні чи неналежному виконанні обов'язків поліцейського

або виходить за їх межі, порушенні обмежень та заборон, визначених законодавством для поліцейських, а також у вчиненні дій, що підривають авторитет поліції» [1].

Визначення дисциплінарного проступку у спеціальному нормативно-правовому акті, яким є Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», стосується лише поліцейських як суб'єктів такої дисциплінарної відповідальності.

У юридичній літературі у сфері трудового права можна виокремити наступні підходи до визначення поняття «дисциплінарний проступок». Так, С. М. Синчук вказує: «під дисциплінарним проступком розуміється винне, протиправне невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків передбачених законодавством про працю, колективним та трудовим договорами, що призводить до порушення внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві» [2, с. 360–361]. На думку В. І. Прокопенка: «дисциплінарний проступок – це винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього законодавством про працю, колективним і трудовим договорами трудових обов'язків» [3, с. 412–413]. К. Ю. Мельник пише: «під дисциплінарним проступком розуміється протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, передбачених трудовим законодавством, колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами і трудовим договором» [4, с. 321].

Спільним у вищенаведених визначеннях є те, що дисциплінарний проступок виявляється у невиконанні або неналежному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, а також існування відповідного психологічного ставлення працівника до цього.

Ознаки дисциплінарного проступку відповідають ознакам правопорушення, розробленим юридичною наукою. Як відзначає А. М. Шульга: «Правопорушення характеризується наявністю ознак, що його відрізняють як від інших видів соціальної поведінки, так і від такого виду правової поведінки, як правомірна поведінка. Правопорушення – це завжди певне діяння (дія чи

бездіяльність). Таке діяння є соціально шкідливим, за іншою термінологією воно може визначатись як суспільно небезпечне або суспільно шкідливе діяння. Таке діяння завжди є діянням протиправним, винним, воно спричинює настання для його суб'єкта (суб'єкта правопорушення) характерного юридичного наслідку – юридичної відповідальності» [5, с. 284].

Вчені відзначають різницю між дисциплінарним проступком та іншими правопорушеннями. Так, Ю. П. Пилипенко вказує: «по-перше, трудове правопорушення не є суспільно небезпечним діянням, а виражається у неналежному виконанні працівником трудової функції, визначеної трудовим договором. Зміст трудової функції окремих категорій працівників (суддів, прокурорів, державних службовців, працівників, які виконують виховні функції) охоплює також дотримання вимог морального змісту. Недодержання ними таких норм, їх аморальна поведінка не лише під час роботи, а й у побуті є підставою для притягнення таких працівників до дисциплінарної відповідальності аж до звільнення з посади. По-друге, трудове правопорушення може бути вчинене тільки працівниками, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем. По-третє, таке правопорушення виражається у протиправному та винному невиконанні чи неналежному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, покладених на нього трудовим договором, нормативними актами, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок та іншими нормами трудового права» [6, с. 184–185]. О. С. Літошенко бачить різницю між дисциплінарним проступком та адміністративним правопорушенням, передусім в об'єкті. Вчений вказує: «об'єктами адміністративного правопорушення є суспільні відносини, що виникають і розвиваються як у сфері зовнішнього державного управління, що не пов'язане з виробничою, службовою, навчальною та іншою діяльністю винного, так і у сфері внутрішнього управління. Об'єкт дисциплінарного проступку, як правило, обмежується межами внутрішньо-управлінських, трудових відносин» [7, с. 16].

Вважаємо, що окрім вищезазначеного дисциплінарний проступок характеризує також настання шкідливих наслідків для роботодавця від

невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків та причинний зв'язок між невиконанням чи неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків і шкідливими наслідками для роботодавця.

Отже, ознаками дисциплінарного проступку є: 1) протиправність дії або бездіяльності працівника, що виражається в невиконанні чи неналежному виконанні ним своїх трудових обов'язків; 2) вина працівника, що здійснив дисциплінарний проступок; 3) настання шкідливих наслідків для роботодавця; 4) причинний зв'язок між протиправною дією (бездіяльністю) і шкідливими наслідками.

Виходячи з вищезазначеного під дисциплінарним проступком слід розуміти винне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, передбачених загальним трудовим та спеціальним законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним і трудовим договором, що тягне за собою настання шкідливих наслідків для роботодавця та застосування до працівника дисциплінарних стягнень та інших негативних заходів, передбачених законодавством.

Список використаних джерел:

1. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19#n81

2. Трудове право України : навч. посіб. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. Київ : Ін Юре, 2003. 536 с.

3. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с.

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

5. Теорія держави і права : підручник. /[О. М. Бандурка, О. М. Головко, О. С. Передерій та ін.] ; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. НАПрН України

О. М. Бандурки ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 416 с.

6. Пилипенко Ю. П. Дисциплінарний проступок як підстава юридичної відповідальності у сфері трудових правовідносин. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.* 2010. № 3. С. 182–189.

7. Літошенко О. С. Адміністративна відповідальність в системі юридичної відповідальності : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2004. 21 с.

Наукове видання

ВІД ТРАДИЦІЇ ДО ТРАНСФОРМАЦІЇ: ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ – СУЧАСНІ ВИКЛИКИ, ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Тези доповідей і наукових повідомлень учасників
XVI Всеукраїнської науково-практичної конференції,
приуроченої до 53-ї річниці від дня народження
члена-кореспондента НАПрН України,
заслуженого діяча науки і техніки України, доктора юридичних наук,
професора О. М. Ярошенка
(12 жовтня 1973 р. – 23 лютого 2025 р.)
м. Харків, 9 жовтня 2026 р.

За редакцією *О. Г. Середи*

Укладачі:

Середа Олена Григорівна

Соловйов Олексій Володимирович

Гафич Олег Іванович

Видається в авторській редакції

Комп’ютерна верстка *О. В. Соловйов*