

## АНАЛІЗ НОВОГО ЗАКОНОПРОЄКТУ «ПРО ПРАЦЮ» КРИЗЬ ПРИЗМУ ЙОГО ВІДПОВІДНОСТІ ПРАВУ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Божко В. М.

Статтю присвячено аналізу змісту нового законопроєкту «Про працю», винесеного Кабінетом Міністрів України 23 вересня 2022 року на громадське обговорення, щодо його відповідності праву Європейського Союзу. Актуальність статті зумовлена тим, що перш ніж надати Україні статус кандидата на членство у Європейському Союзі, 8 квітня 2022 року Президентка Європейської Комісії Урсула фон дер Ляєн передала Президенту України Опитувальник, у розділі 19 «Соціальна політика та зайнятість» якого було поставлено 147 запитань щодо того, наскільки українське трудове законодавство відповідає актам ЄС. Також у тексті Угоди про асоціацію наша держава взяла на себе зобов'язання привести трудове законодавство у відповідність до права ЄС. Але досі не завершила цього процесу. То ж дослідження законопроєкту «Про працю», внесеного Урядом України замість чинного Кодексу законів про працю України, спрямованого на правове регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, на запровадження державних мінімальних гарантій у сфері праці, надзвичайно актуальне. Особливо щодо відповідності цього законопроєкту праву Європейського Союзу.

У статті здійснено порівняльний аналіз окремих статей законопроєкту «Про працю» із низкою директив ЄС та практикою діяльності Суду ЄС, а також окремими конвенціями Міжнародної організації праці. Це дозволило зробити загальний висновок щодо відповідності праву ЄС нового законопроєкту «Про працю» загалом. Однак запропоновано внести до законопроєкту низку змін, аби він більшою мірою відповідав вимогам *acquis communautaire*. Зокрема, пропонуємо: 1) уточнити призначення принципів, зазначених у статті 2 законопроєкту, та підкоригувати формулювання їх змісту; 2) скоротити кількість можливих ознак трудових відносин, зазначених у статті 13 законопроєкту; 3) привести статті 19 та 20 законопроєкту у відповідність до Директиви ЄС 2019/1152 й розширити обсяг інформації, котра має бути донесеною до працівників; 4) у статті 24 законопроєкту замінити поняття «трудоий договір з нефіксованим робочим часом» на «трудоий договір зі змінним

графіком роботи», а також сформулювати поняття «графік роботи», «базові години та дні», «режим роботи»; 5) відмовитися від можливого зумовлення у тексті трудового договору таких норм: заборони на укладення договорів з іншими роботодавцями; умов, у разі одноразового порушення яких працівник може бути звільнений; виняткових випадків, у разі настання яких дозволяється застосування надурочних робіт, а також залучення працівників до роботи у період їх щотижневого відпочинку та святкові дні; порядку та умов надання щорічної відпустки, у тому числі її поділу на частини, а також випадків можливого відкриття із щорічної відпустки; повної матеріальної відповідальності працівника; 6) втілити у ч. 4 ст. 7 або у ч. 4 ст. 19 законопроєкту норму, відповідно до якої умови трудового договору, які погіршують становище працівників порівняно із колективним договором (угодами), є недійсними; 7) відмовитися від втіленої у тексті законопроєкту ідеї щодо укладення щоразу додаткової угоди про розірвання трудового договору у випадку звільнення працівника.

**Ключові слова:** трудове законодавство України, право Європейського Союзу, імплементація, законопроєкт «Про працю», працівник, роботодавець.

**Bozhko V. M. Analysis of the new draft Labour Law through the prism of its compliance with European Union law**

The article is devoted to the analysis of the content of the new draft Labour Law submitted by the Cabinet of Ministers of Ukraine on 23 September 2022 for public debate on its compliance with European Union law. The urgency of the article stems from the fact that before granting Ukraine the status of a candidate for membership in the European Union the President of the European Commission Ursula von der Leyen presented the President of Ukraine with a Questionnaire, which in section 19 "Social policy and employment" posed 147 questions on how the Ukrainian labor law meets the EU acts on April 8, 2022. Also, in the text of the Association Agreement, our State has committed itself to harmonize the labor legislation with EU law. But so far it has not completed this process. Therefore, studying the draft law "On Labor", introduced by the Government of Ukraine instead

of the current Labor Code of Ukraine, aimed at the legal regulation of labor and related relations, the introduction of state minimum guarantees in the field of labor is extremely relevant. Especially as regards the conformity of this draft law with the law of the European Union.

The article compares individual articles of the draft Labour Law with several EU directives and the practice of the Court of Justice of the EU as well as certain conventions of the International Labour Organization. This leads to the general conclusion that the new Labour Bill is in line with EU law. However, several amendments have been proposed to make the Bill more consistent with the requirements of the *acquis communautaire*. In particular, we propose that: 1) clarify the purpose of the principles referred to in Article 2 of the draft Law and adjust the wording of their contents; 2) reduce the number of possible attributes of the employment relationship referred to in Article 13 of the draft Law; 3) bring Articles 19 and 20 of the draft Law in line with EU Directive 2019/1152 and expand the scope of information to be communicated to employees; 4) in Article 24 of the draft Law, replace the terms “employment contract with non-fixed working hours” with “employment contract with variable working hours” and formulate the terms “working hours”, “basic hours and days” and “working hours”; 5) to refuse from the possible stipulation in the text of the employment contract of the following norms – prohibition to conclude contracts with other employers; conditions, in case of a single violation of which an employee may be dismissed; exceptional cases, in the occurrence of which overtime work is allowed, as well as the involvement of employees to work during their weekly rest and holidays; procedure and conditions of annual leave, including its division into parts, and cases of possible recall from annual leave; full material responsibility of an employee; 6) to insert a provision in point 4 of Article 7 or in point 4 of Article 19 of the draft law stating that the terms of an employment contract that worsen the situation of employees in comparison to the collective agreement shall be deemed null and void; 7) the idea of concluding a supplementary agreement on termination of the employment contract in the event of an employee’s dismissal should be rejected in the text of the draft law.

**Key words:** Ukrainian labor law, European Union law, implementation, draft Labour Law, employee, employer.

**Постановка проблеми.** 23 червня 2022 року на саміті Європейської Ради було ухвалено історичне рішення щодо надання Україні статусу кандидата на членство у Європейському Союзі [1]. Звісно, отримання цього статусу не було самоціллю нашої держави. Але для того, аби набути повноцінного статусу члена європейської спільноти, потрібно продовжити активну діяльність, спрямовану на

імплементацию європейських цінностей у вітчизняне, у тому числі й трудове законодавство. Адже перш ніж ухвалити вищезазначене історичне рішення, Європейська Комісія прискіпливо проаналізувала відповіді Кабінету Міністрів України на всі питання, зазначені нею в Опитувальнику, переданому 8 квітня 2022 року Президенткою Європейської Комісії Урсулою фон дер Ляєн Президенту України Володимирі Зеленському під час її візиту до Києва [2].

Про надзвичайну важливість імплементации саме трудового законодавства свідчить той факт, що у другій частині вищезазначеного Опитувальника окрему увагу присвячено його імплементации. Зокрема, у розділі 19 «Соціальна політика та зайнятість» слід було надати відповідь на 147 запитань щодо того, наскільки українське трудове законодавство відповідає актам ЄС щодо: правового регулювання трудових відносин; умов праці та її оплати; відряджень працівників; створення здорових та безпечних умов праці; соціального діалогу; боротьби із дискримінацією та створення рівних можливостей тощо [3].

Про актуальність імплементации саме трудового законодавства свідчить також той факт, що ще в Угоді про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікованій Верховною Радою України та Європейським Парламентом 16 вересня 2014 року, наша держава взяла на себе зобов’язання привести вітчизняне трудове законодавство у відповідність до *acquis communautaire* [4]. Однак, за оцінками європейських експертів, Україна досі змогла виконати це зобов’язання лише на 50% (зокрема, Кабінет Міністрів України на 48%, а Верховна Рада України – на 61%) [5].

Все вищезазначене свідчить про надзвичайну актуальність дослідження того, чи відповідає новий законопроект «Про працю», який винесено на громадське обговорення 23 вересня 2022 року [5], праву Європейського Союзу.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблеми імплементации вітчизняного трудового законодавства до *acquis communautaire* стали предметом дослідження багатьох учених, зокрема, С.В. Венедіктова [7], К.Ю. Мельника [8], П.Д. Пилипенко [9], О.М. Рим [10], Ф.А. Цесарського [11], Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила [12], О.М. Ярошенка [13] та багатьох інших науковців. Однак законопроект «Про працю», розроблений Кабінетом Міністрів

України, не став предметом їх дослідження щодо відповідності праву Європейського Союзу.

Тож метою нашого дослідження є отримання результатів у вигляді набору наукових висновків щодо відповідності проекту Закону України «Про працю», винесеного на громадське обговорення 23 вересня 2022 року, цінностям та доробку Європейської спільноти, а також формулювання пропозицій щодо його вдосконалення.

**Виклад основного матеріалу.** Чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України), щоправда, зі значними редакційними правками, було прийнято ще 10 грудня 1971 року. З моменту проголошення Україною незалежності розпочався процес його поступового оновлення. Однак перший проект Трудового кодексу України напрацьовано було лише на початку 2000-х років. Зокрема, 28 серпня 2003 року в Апараті Верховної Ради України було зареєстровано з реєстраційним номером № 1038-1 проект Трудового кодексу України, внесеного тодішнім Кабінетом Міністрів України [14]. 11 грудня 2003 року Верховною Радою України його було прийнято у першому читанні. Другий проект Трудового кодексу України було внесено трьома народними депутатами України Верховної Ради України VI скликання (В.Г. Харою, Я.М. Сухим та О.М. Стояном), зареєстровано 04 грудня 2007 року за реєстраційним номером № 1108, а 20.05.2008 року його було прийнято в першому читанні [15]. Третій проект Трудового кодексу України внесли інші три народні депутати VIII скликання Верховної Ради України (В.Б. Гройсман, Л.Л. Денісова та М.М. Папієв), його було зареєстровано 27.12.2014 року за реєстраційним номером № 1658, а 05.11.2015 року прийнято в першому читанні [16].

Таким чином, упродовж 2003-2015 років на розгляд Верховної Ради України вносилися різні проекти Трудового кодексу України, але всі вони приймалися лише у першому читанні й далі не розглядалися парламентом. 28 грудня 2019 року Кабінет Міністрів України виніс на розгляд парламенту проект Закону України «Про працю» (реєстраційний номер 2708) [17].

6 лютого 2020 року Асамблея Української сторони Платформи громадянського суспільства Україна-ЄС поширила Заяву з приводу реформи трудового законодавства та її відповідності зобов'язанням України за Угодою про Асоціацію, зазначивши, що норми законопроекту «Про працю» порушують рамкову Директиву 89/391 та інші пов'язані із нею галузеві директиви з безпеки і гігієни праці.

6 березня 2020 року Комітет з економічних, соціальних і культурних прав ООН на своєму 30-му засіданні у заключних зауваженнях по доповіді України про дотримання прав, визнаних у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права (далі – Міжнародному пакті), висловив занепокоєння тим, що проект Закону про працю № 2708 викликає серйозну стурбованість через його невідповідність статтям 6 та 7 Міжнародного пакту і закликав переглянути його задля забезпечення права на захист від несправедливого звільнення, на відпочинок і дозвілля, на обмеження робочого часу і на оплату понаднормової роботи, відповідно до вказаних статей Міжнародного пакту.

Міжнародна організація праці також висловила низку зауважень до законопроекту № 2708. На її думку, зокрема, оновлений законопроект мав би збільшити повноваження інспекції з питань праці. Передусім на неї мали б поширюватися всі основоположні принципи та права на виробництві, а також право супроводжувати процедуру оскарження актів роботодавця і накладати штрафні санкції через порушення трудового законодавства.

Федерація професійних спілок України, Європейська конфедерація профспілок, Міжнародна конфедерація профспілок і Європейська федерація профспілок громадського обслуговування також висловлювали критичні зауваження щодо цього законопроекту. Профспілки, зокрема, критикували авторів законопроекту «Про працю» (реєстраційний № 2708) через те, що його текст не погоджувався із ними, не виносився на громадське обговорення, а також висловили стурбованість щодо порушення в цьому законопроекті низки положень Конвенцій МОП та Угоди про асоціацію з ЄС [18].

Задля оновлення законопроекту та підготовки його нової редакції було створено робочу групу з п'ятнадцяти учасників. Робоча група погодилася, що законопроект № 2708 вимагає суттєвого доопрацювання і має бути узгоджений із відповідними Конвенціями МОП і Директивами ЄС. Утім після відставки Прем'єр-міністра Олексія Гончарука 4 березня 2020 року законопроект № 2708 був відкликаний з парламенту.

Нещодавно, 23 вересня 2022 року, Кабінетом Міністрів України було підготовлено чергову, оновлену редакцію законопроекту «Про працю» (далі – законопроект) й винесено його на громадське обговорення [6].

Законопроект спрямований на «правове регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, встановлення державних мінімальних гарантій

у сфері праці» (ч. 1 ст. 1) задля «забезпечення реалізації трудових прав і обов'язків працівників та роботодавців, створення належних правових умов для досягнення балансу інтересів сторін трудових відносин» (ч. 2 ст. 1). Щоправда, завдяки чому можна збалансувати їхні інтереси, якщо у законопроекті визначаються лише мінімальні державні гарантії?

Імпонує те, що у законопроекті перераховано дев'ять «основних принципів правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин» (ст. 2) та розкрито зміст окремих із них (у статтях 8-10). Усі вони відповідають праву Європейського Союзу. Однак у законопроекті не вказано, яке призначення зазначених принципів у механізмі правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, чи спрямовані вони безпосередньо на регулювання цих відносин, чи вони адресовані законодавцю. Адже якщо трудові відносин не врегульовані нормами трудового права, то навіть у такому випадку, на думку авторів законопроекту, слід застосовувати не вищеназвані «основні принципи», а правові норми, що регулюють подібні правовідносини (аналогію закону), або загальні засади законодавства (аналогію права) (відповідно до ст. 5 законопроекту) [6].

На нашу думку, принципи правового регулювання трудових відносин є підґрунтям для формування актів трудового законодавства і насамперед досліджуваного законопроекту. То ж його автори повинні були б про це наголосити в його тексті. Окрім того, доцільно було б зобов'язати всіх суб'єктів трудових відносин керуватися вказаними принципами. Вітчизняний законодавець уже використовував такий підхід. Так, наприклад, відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII державний службовець зобов'язаний дотримуватися принципів державної служби, перелік та зміст яких викладено у ст. 4 вищеназваного Закону України.

Найменування окремих «основних принципів», перерахованих у тексті законопроекту, поглинає у собі інші: наприклад, «свобода праці» (пункт 1 ст. 2), «заборона примусової праці» (пункт 2 ст. 2) та проголошення «права працівників та роботодавців на договірне регулювання трудових відносин» (пункт 9 ст. 2) [6].

Зміст одних принципів суперечить правилам поведінки, зазначеним у тексті законопроекту. Наприклад, проголосивши «заборону ... дитячої праці» (пункт 2 ч. 1 ст. 2) у законопроекті констатується, що працівником може бути особа, котра

досягла шістнадцятирічного віку (ч. 2 ст. 14), а також чотирнадцятирічна особа, «якщо це не завдає шкоди її здоров'ю, безпеці, процесу навчання, фізичному, духовному та моральному розвитку». Відповідно до ст. 6 Сімейного кодексу України, ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства» правовий статус дитини має особа до досягнення нею повноліття. І хоча така редакція відповідає статтям 2 та 3 Конвенції МОП № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу, слід обачніше формулювати «основні принципи», аби їх зміст не суперечив спеціальним правилам поведінки.

У законопроекті, на відміну від чинного КЗпП України, сформульоване визначення не лише трудового договору (ст. 18 законопроекту), але й трудових відносин (ст. 12) та названо ознаки останніх (ст. 13) [6]. Розмежування трудових відносин та трудового договору необхідне для того, аби запровадити правовий механізм визнання тієї чи іншої роботи такою, що фактично виконується не на підставі трудового договору, але в межах трудових відносин. То ж будь-яка робота може бути визнана такою, що виконується в межах трудових відносин (незалежно від назви та виду договірних відносин між їх сторонами), якщо наявні три і більше ознак трудових відносин, із нижчезазначених: особисте виконання особою роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах (на користь) якої виконуються роботи; здійснення регулювання процесу праці, що носить постійний характер та, як правило, не передбачає встановлення особі конкретно визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу; виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконується робота, робочому місці з дотриманням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку; організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконується робота; систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій та/або натуральній формі; встановлення особою, в інтересах якої виконується робота, тривалості робочого часу та часу відпочинку; відшкодування поїздок та інших фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, в інтересах якої виконується робота. За результатами інспекційного відвідування державні інспектори праці набудуть повноважень визнавати роботу такою, що виконується в межах трудових відносин, незалежно від

назви та виду договірних відносин між сторонами (пункт 8 ч. 10 ст. 110 законопроекту) [6].

У праві ЄС існує певна правова невизначеність щодо кола осіб, на яких поширюється статус працівника, а отже, і щодо ознак трудових відносин. Така невизначеність усувається правозастосовною діяльністю Суду ЄС. Зокрема, у своєму Рішенні від 21 лютого 2018 року у справі C-518/15 Суд ЄС наголосив, що «визначальною рисою трудових праводносин є те, що протягом певного періоду часу така особа служить для іншої особи та під її керівництвом, за що отримує винагороду» (§ 28 вказаного Рішення) [19]. «... відповідно до виправданої практики Суду термін «працівник» ... повинен визначатися відповідно до об'єктивних критеріїв, які відрізняють трудові відносини за посиланням на права та обов'язки зацікавлених осіб. Отже, будь-яка особа, яка здійснює справжню діяльність, за винятком заходів у невеликому масштабі, щоб вважатись суто маргінальними та допоміжними, має розглядатися як «працівник». Суттєвою рисою трудових праводносин є те, що протягом певного періоду часу така особа виконує послуги під керівництвом іншої особи, за що отримує винагороду» (§ 27 Рішення у справі C-316/13) [20]. Схожі висновки відображені в § 28 Рішення у справі C-428/09 [21] та у § 23 Рішення у справі C-337/10 [22].

Таким чином, особа, котра володіє статусом працівника, відповідно до правових позицій Суду ЄС одночасно має відповідати трьом таким ознакам: надавати послуги для та під керівництвом іншої особи; здійснювати реальну та справжню діяльність, за виключенням діяльності у невеликому масштабі, подібної до маргінальної та допоміжної; отримувати за це винагороду. Тому слід було б скоротити кількість ознак трудових відносин, відображених у ст. 13 законопроекту [6].

Трудовий договір має укладатися виключно у письмовій формі (ч. 1 ст. 29 законопроекту) [6]. У ньому має бути обов'язково обумовлено такі умови: інформацію про роботодавця (повне найменування для юридичної особи, представництва іноземної юридичної особи, або прізвище, власне ім'я та по батькові (за наявності) для фізичної особи), у тому числі його місцезнаходження); інформацію про працівника (прізвище, власне ім'я та по батькові (за наявності), місце проживання); робоче місце, а у разі відсутності фіксованого робочого місця адресу місця розташування особи, від якої працівник отримує роботу; права та обов'язки сторін трудового договору; трудову функцію, яку зобов'язується виконувати праців-

ник (характеристика або опис роботи, вимоги до її виконання, набір трудових функцій, що визнається технологічним процесом та передбачає наявність компетентностей, необхідних для їх виконання, з урахуванням, зокрема, професійних стандартів та кваліфікаційних характеристик); дату початку дії трудового договору; строк дії трудового договору; тривалість випробувального терміну (у разі його встановлення); відповідальність сторін трудового договору; умови оплати праці (зокрема, структура заробітної плати, розмір її складників, строки та порядок її виплати); режим роботи, тривалість робочого часу і часу відпочинку, в тому числі тривалість оплачуваної відпустки; процедуру та строки повідомлення про припинення трудового договору, розмір компенсаційних виплат у разі дострокового припинення трудового договору з ініціативи роботодавця; способи обміну між сторонами трудового договору документами, а також способи ознайомлення працівника з актами роботодавця, повідомленнями, іншими документами щодо його прав та обов'язків, у т.ч. за допомогою технічних засобів електронних комунікацій; інформацію щодо визначення місця роботи за цим трудовим договором як основного (у разі наявності); інші обов'язкові умови у випадках, передбачених цим Законом (ч. 2 ст. 19 законопроекту).

Така норма законопроекту загалом відповідає вимогам Директиви ЄС 2019/1152 від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [23]. Щоправда, відповідно до статті 4 (2) Директиви 2019/1152 роботодавці також мають інформувати своїх працівників про таке: не лише про тривалість випробувального терміну, але й про умови праці упродовж такого періоду; про права працівника на навчання, гарантовані роботодавцем, якщо такі є; про будь-які домовленості щодо понаднормової роботи та її оплати; якщо схема роботи повністю або переважно непередбачувана, роботодавець повинен повідомити працівника про графік змінної роботи, кількість гарантованих оплачуваних годин та розмір додаткової винагороди за виконану роботу; мінімальний період завчасного повідомлення, за який працівник має отримати інформацію про початок роботи; якщо це належить до компетенції роботодавця, то назву установи соціального захисту, котра отримує соціальні внески та здійснює соціальне забезпечення, що надається за рахунок роботодавця.

Згідно зі статтею 5 (1) Директиви 2019/1152, більшість вищезазначеної інформації повинна

бути надана працівникові упродовж перших семи календарних днів роботи. Лише інформація, зазначена у §§f, h, i, j, m-о статті 4 (2) Директиви 2019/1152, надається працівникові роботодавцем протягом першого місяця роботи. Натомість у законопроекті пропонують вищезазвану інформацію обумовлювати у тексті трудового договору, що виглядає привабливіше для працівника.

Однак, згідно зі статтею 6 (1) Директиви 2019/1152, у разі зміни будь-яких умов трудового договору роботодавець повинен письмово повідомити працівника якомога швидше, але не пізніше того дня, коли такі зміни набувають чинності. Інакше або працівник повинен мати право скористатися вигідною йому презумпцією, визначеною країною-учасницею, яку роботодавці зможуть спростувати; або працівник повинен мати можливість подати скаргу до компетентного органу, щоб своєчасно отримати справедливу компенсацію.

Натомість, відповідно до ч. 2 ст. 20 законопроекту роботодавець зобов'язаний повідомити працівника у спосіб, погоджений із ним, але не пізніше дня набуття чинності такими змінами умов трудового договору: 1) про наявність на робочому місці небезпечних, шкідливих та важких виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору; 2) про організацію професійного навчання працівників, якщо таке навчання передбачене; 3) про положення колективного договору (у разі його наявності) та колективних угод, положення яких поширюються на працівника; 4) про проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони; 5) представників працівників, уповноважених на представництво інтересів працівників у відносинах з роботодавцем [6]. Цей перелік не у повному обсязі відповідає припису ст. 6 (1) Директиви 2019/1152.

Зверніть також увагу, що однією з обов'язкових умов трудового договору, відповідно до досліджуваного законопроекту, є «відповідальність сторін трудового договору» (пункт 9 ч. 2 ст. 19 законопроекту) [6]. Натомість, відповідно до пункту 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, відповідальність за них визначається виключно законами. Тож незрозуміло, про що саме мають домовлятися сторони трудового договору, обумовлюючи свою відповідальність. Принагідно

зверніть увагу на правову позицію Конституційного Суду України, втілену у його Рішенні від 30 травня 2001 року № 7-рп/2001, відповідно до якого засади відповідальності (тобто її загальні підстави, умови, форми відповідальності, основні ознаки правопорушень, що утворюють їх склад, тощо та відповідальність за них) мають врегулюватися виключно законами (абз. 7 п. 2 мотивувальної частини вищезазначеного Рішення) [24].

Законопроект запроваджує можливість укладення трудового договору з умовою про нефіксований робочий час (відповідно до ст. 24). У ньому заздалегідь не встановлюється конкретний час виконання роботи, а обов'язок працівника виконувати таку роботу виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно (ч. 1 ст. 24). 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. При цьому повинні бути дотримані вимоги законодавства про працю щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку (ч. 2 ст. 24) [6]. У чинному КЗпП України передбачена можливість укладення схожого трудового договору (трудоного договору з нефіксованим робочим часом) як особливого виду трудового договору, умовами якого не встановлено 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, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених у цій статті (ст. 21-1 КЗпП України).

Якщо працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше 32 годин, йому повинна бути виплачена заробітна плата не менше ніж за 32 години робочого часу відповідно до умов оплати праці, визначених у трудовому договорі (ч. 8 ст. 24). Як у чинному КЗпП України, так і в запропонованому законопроекті кількість трудових договорів з умовою про нефіксований робочий час у одного роботодавця не може перевищувати 10% від загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець.

Принагідно слід нагадати зауваження, сформульовані у «Технічних рекомендаціях Проекту ЄС-МОП щодо кращого наближення проекту закону до міжнародних і європейських стандартів

з питань праці та успішних практик» (березень 2021 року) [25]. Вони стосувалися законопроекту «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» (реєстраційний номер № 5161) [26], прийнятого Верховною Радою України 18 липня 2022 року, яким було доповнено КЗпП України вищезгаданою статтею 21-1 та формулювання якої дослівно відображено у статті 24 досліджуваного проекту Закону України «Про працю»: «Необхідно змінити деякі терміни (наприклад, замінити термін «з нефіксованим робочим часом» на «зі змінним графіком роботи») і ввести та (або) визначити деякі інші (наприклад, графік роботи, базові години та дні, режим роботи), щоб посилити узгодженість термінології та краще узгодити типологію і характер цієї нестандартної форми зайнятості з положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152». І далі: «Трудовий договір «з нефіксованим робочим часом» (що ми пропонуємо визначити як «зі змінним графіком роботи») необхідно визначити точніше, щоб краще узгодити законопроект із Директивою 2019/1152. Дійсно, те, що «режим роботи повністю або переважно непередбачуваний», не означає, що трудовим договором цього типу «не встановлено конкретний час виконання роботи». По суті, незважаючи на непередбачуваність режиму роботи, роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, зокрема, про базові години та дні, в які від працівника можуть вимагати працювати, про мінімальний період повідомлення, на який працівник має право до початку виконання роботи, та, де доречно, про дату скасування»; «Слід додати новий пункт, яким передбачити обов'язок роботодавця виплатити працівнику компенсацію у разі скасування роботодавцем робочого завдання, раніше погодженого з працівником, після закінчення строку скасування, встановленого трудовим договором, – для кращого узгодження зі статтею 10 (3) Директиви (ЄС) 2019/1152».

То ж пропонуємо авторам законопроекту врахувати ці зауваження та внести відповідні зміни до нього.

**Висновки.** Узагальнюючи результати порівняльного аналізу законопроекту «Про працю» та актів, спрямованих на регулювання трудових відносин в Європейському Союзі, можемо підсумувати: по-перше, у новому законопроекті значно краще втілено цінності та принципи, проголошені в праві ЄС. Щоправда, слід уточнити призначення вищеназваних принципів у механізмі правового регулювання трудових та пов'язаних

із ними відносин й усунути суперечності, котрі інколи трапляються у тексті законопроекту під час розкриття їх змісту. По-друге, не варто абсолютизувати й надмірно захоплюватися втіленням принципу свободи праці у тексті законопроекту. Адже працівник та роботодавець не є економічно рівними між собою. Саме завдяки соціальному захисту працівника як слабшої сторони трудового договору і сформувалося трудове право як самостійна галузь права. Тому задля забезпечення справедливого балансу інтересів сторін трудового договору пропонуємо: у ч. 1 ст. 12 законопроекту вказати, що працівник за винагороду виконує роботу, обумовлену в трудовому договорі, а не визначену роботодавцем (така редакція відповідає ч. 1 ст. 18 та ч. 1 ст. 19 законопроекту); виключити із ч. 2 ст. 18 законопроекту можливість обумовлення у трудовому договорі заборони на укладення договорів з іншими роботодавцями; відмовитися від обумовлення у тексті трудового договору умов, у разі одноразового порушення яких працівник може бути звільнений (ч. 1 ст. 41); скасувати можливість обумовлення виняткових випадків, у разі настання яких дозволяється застосування надурочних робіт (ч. 6 ст. 55), а також залучення працівників до роботи у період їх щотижневого відпочинку (у вихідний день) (ч. 6 ст. 61) та святкові дні (ч. 3 ст. 62); відмовитися від унормування порядку та умов надання щорічної відпустки, в т.ч. і її поділу на частини, а також випадків можливого відкликання із щорічної відпустки у тексті трудового договору (ч.ч. 1-2, 11 ст. 65); скасувати можливість обумовлення повної матеріальної відповідальності працівника у тексті трудового договору (пункт 1 ч. 1 ст. 95).

По-третє, пропонуємо втілити у ч. 4 ст. 7 або у ч. 4 ст. 19 законопроекту норму, відповідно до якої умови трудового договору, які погіршують становище працівників порівняно із колективним договором (угодами), є недійсними.

По-четверте, пропонуємо відмовитися від втіленої у тексті законопроекту ідеї щодо укладення щоразу додаткової угоди про розірвання трудового договору у випадку звільнення працівника (наприклад, у ч. 2 ст. 37, ч. 3 ст. 38, ч. 6 ст. 39, ч. 4 ст. 40, ч. 4 ст. 41, ч. 2 ст. 42, ч. 2 ст. 43, ч. 3 ст. 51 законопроекту) [6].

Упевнені, що прийняття досліджуваного законопроекту із внесенням до нього вищеназваних змін сприятиме формуванню в Україні правової та соціальної держави, котра незабаром зможе стати повноправним членом Європейського Союзу.

### Література

1. Україна отримала статус кандидата на членство в ЄС. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/ukrayina-otrimala-status-kandidata-na-chlenstvo-v-yes> (дата звернення: 20.11.2022).
2. Опитувальник ЄС та відповіді на нього для набуття Україною статусу кандидата в ЄС. URL: <https://eu-ua.kmu.gov.ua/istorii-uspikhu/opytuvalnyk-yes-ta-vidpovidi-na-nogo-dlya-nabuttya-ukrayinoyu-statusu-kandydata-v> (дата звернення: 20.11.2022).
3. Questionnaire. Information requested by the European Commission to the Government of Ukraine for the preparation of the Opinion on the application of Ukraine for membership of the European Union. Part II. April 2022. P. 122-140. URL: [https://eu-ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/questionnaire\\_part\\_ii\\_ukraine\\_0.pdf](https://eu-ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/questionnaire_part_ii_ukraine_0.pdf) (дата звернення: 21.11.2022).
4. 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://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/ugoda-pro-asociaciyu/00ukraine-euassociationagreementbody.pdf> (дата звернення: 21.11.2022).
5. Стан імплементації законодавства у сфері соціальної політики та трудових відносин із 01.11.2014 року. URL: <https://pulse.kmu.gov.ua/ua/streams/social-policy-and-employment> (дата звернення: 21.11.2022).
6. Проект Закону України «Про працю». URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu> (дата звернення: 21.11.2022).
7. Венедіктов С.В., Спіцина Г.О. Трудове право в країнах Європи. Київ : Ніка-центр, 2017. 184 с.
8. Мельник К.Ю. Інформування працівників про умови трудового договору за національним законодавством та законодавством Європейського Союзу. *Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу: теоретичні та практичні аспекти* : матеріали III Всеукраїнської з міжнародною участю науково-практичної конференції. Полтава : Россава, 2018. С. 49-50.
9. Рум О., Пулупенко Р. The principles of labour law of the European Union and Ukraine: in search of harmonization. Modern achievements of EU countries and Ukraine in the area of law : Collective monograph. Riga : Izdevniecība «Baltija Publishing», 2020. P. 2. P. 477-516.
10. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
11. Melnyk K.Y., Tsesarsky F.A. Environmental safety of enterprises activity as a precondition for compliance with the required working conditions. *Ekoloji*. 2019. Issue 27 (107). P. 463-469.
12. Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті євроінтеграції : монографія. / Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін. ; відп. ред. Н.М. Хуторян. Харків : Право, 2018. 256 с.
13. Yaroshenko O.M., Melnychuk N.O., Moroz S.V., Havrylova O.O., Yaryhina Y.P. Features of Remote Work in Ukraine and the European Union: Comparative Legal Aspect. *Hasanuddin Law Review*. 2021. № 7(3). P. 136-149.
14. Проект Трудового кодексу України № 1038-1 від 28.08.2003 року. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_2?pf3516=1038-1&skl=5](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=1038-1&skl=5) (дата звернення: 22.11.2022).
15. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 04.12.2007 року. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_2?id=&pf3516=1108&skl=7](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=1108&skl=7) (дата звернення: 22.11.2022).
16. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 року. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) (дата звернення: 22.11.2022).
17. Проект Закону України «Про працю» № 2708 від 28.12.2018 року. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67833](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833) (дата звернення: 22.11.2022).
18. URL: [https://pon.zp.ua/legal-protection/labor-relations/id\\_214.html](https://pon.zp.ua/legal-protection/labor-relations/id_214.html) (дата звернення: 22.11.2022).
19. Judgment of the Court (Fifth Chamber) in Case C-518/15 dated February 21, 2018. URL: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=856B4DE4248C8499CF520EC3CF8B1988?text=&docid=199508&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=200569> (дата звернення: 23.11.2022).
20. Judgment of the Court (First Chamber) in Case C-316/13 dated March 6, 2015. URL: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=163249&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=202619> (дата звернення: 23.11.2022).
21. Judgment of the Court (Second Chamber) in Case C-428/09 dated October 14, 2010. URL: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=82936&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=202990> (дата звернення: 23.11.2022).
22. Judgment of the Court (Fifth Chamber) in Case C-337/10 dated May 3, 2012. URL: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=10233&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=202619>



europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=122390&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=203279 (дата звернення: 23.11.2022).

23. 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. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152> (дата звернення: 23.11.2022).

24. Рішення Конституційного Суду України від 30 травня 2001 року у справі за конституційним зверненням ВАТ «Всеукраїнський Акціонерний Банк» щодо офіційного тлумачення положень пункту 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України, ч.ч. 1, 3 ст. 2, ч. 1 ст. 38 Кодексу України про адміністративні правопорушення (справа про відповідальність юридичних осіб) у справі № 7-рп/2001. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v007p710-01#Text> (дата звернення: 24.11.2022).

25. Технічні рекомендації Проєкту ЄС-МОП щодо кращого наближення проєкту закону до міжнародних і європейських стандартів з питань праці та успішних практик щодо проєкту Закону «Про вне-

сення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості», розроблений Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_775064.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_775064.pdf) (дата звернення: 25.11.2022).

26. Проєкт Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості (реєстраційний номер № 5161 від 25.02.2021 року), прийнятий 18.07.2022 року. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/CardByRn?regNum=5161&conv=9> (дата звернення: 25.11.2022).

*Божко В. М.,  
доктор юридичних наук,  
завідувач кафедри конституційного,  
адміністративного, екологічного  
та трудового права  
Полтавського юридичного інституту  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого*