



# Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти

---



# Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти

---

Київ-2021

УДК 331:340.132](477)(082)  
К95

К95 Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти:  
збірник статей.  
Київ: ВД Дакор, 2021. 147 с.  
ISBN 978-617-7679-85-0

Упорядник та головний редактор:  
Ірина Сахарук  
Редактори:  
Інна Кудінська, Георгій Сандул  
Верстка:  
Ірина Костишина

У збірнику вміщено статті вітчизняних науковців та практиків, присвячені дослідженню основних трудових прав працівників та їх захисту, сучасних новацій та перспектив правового регулювання трудових відносин.

Для фахівців, які працюють у галузі праці, профспілкових активістів, науковців, викладачів закладів вищої освіти, аспірантів і студентів.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.  
ISBN 978-617-7679-85-0

Збірник підготовлено за підтримки та сприяння Центру Солідарності в Україні та Громадської організації «Трудові ініціативи». Публікації відображають винятково точку зору авторів, яка може не збігатися з позицією Громадської організації «Трудові ініціативи» та Центру Солідарності в Україні.

Дозволяється поширювати інформацію, зазначену в збірнику за умови обов'язкового посилання на джерело інформації та авторів збірника.



# Зміст

---

<b>Передмова</b>	<b>6</b>
<b>Список скорочень</b>	<b>8</b>
<b>Віктор Щербина</b> Нові тенденції правового регулювання праці	<b>9</b>
<b>Яна Сімутіна</b> Поняття та ознаки трудових правовідносин у контексті поширення нестандартної зайнятості	<b>16</b>
<b>Віталій Дудін</b> Протидія зловживанням гнучкими формами зайнятості: досвід ЄС	<b>23</b>
<b>Володимир Бурак</b> Трудовий договір про дистанційну роботу	<b>30</b>
<b>Світлана Кожушко</b> Прескрипції в трудовому праві	<b>39</b>
<b>Лілія Амелічева</b> Приватно-правове регулювання гідної праці	<b>44</b>
<b>Тетяна Колеснік</b> Ґендерні проблеми у сфері праці та зайнятості: шляхи подолання	<b>53</b>
<b>Аліна Магомедова</b> Ринок праці в Україні та працевлаштування осіб «елегантного» віку	<b>59</b>
<b>Оксана Микитюк</b> Функціонування ваучерної системи навчання дорослого населення в Україні	<b>65</b>

<b>Олена Костюченко</b> Мобінг в Україні. Що робити?	<b>72</b>
<b>Ірина Сахарук</b> Гідна праця: міжнародний вимір та тенденції правового регулювання в Україні	<b>79</b>
<b>Ольга Кучма</b> Дискусійні питання щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця	<b>92</b>
<b>Василь Андрійв</b> Роль Міжнародної організації праці в захисті трудових прав людини	<b>98</b>
<b>Іван Яцкевич</b> Роль профспілок у захисті трудових прав та інтересів працівників	<b>106</b>
<b>Ірина Ізарова</b> Процесуальні особливості захисту трудових прав у суді	<b>114</b>
<b>Михайло Шумоло</b> Принцип співмірності при вирішенні трудових спорів: між захистом трудового права та зловживанням правом	<b>121</b>
<b>Тетяна Вахонєва</b> Кваліфікаційні вимоги до медичних працівників як суб'єктів трудового права	<b>133</b>
<b>Інна Кудінська, Георгій Сандул</b> Гіг-економіка: термінологічний вимір	<b>143</b>

Принципи, визначені Декларацією, встановлюють фундаментальні засади правового регулювання праці, які мають стати основою реформування трудового законодавства. В цілому ж, концепція гідної праці є ключовим напрямом трансформації трудового права, оскільки має комплексний характер, покликана збалансувати інтереси працівників та роботодавців, а також забезпечити соціально-економічний розвиток людини та суспільства.

# ДИСКУСІЙНІ ПИТАННЯ ЩОДО РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

---

Ольга Кучма<sup>1</sup>

Припинення трудових відносин може відбуватися з різних підстав, визначених трудовим законодавством. Найчастіше припинення трудових відносин відбувається внаслідок розірвання трудового договору з ініціативи працівника чи роботодавця. Трудове законодавство передбачає ряд гарантій для працівника при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця. Деякі з них розглянемо у даній статті.

Так, звільнення з ініціативи роботодавця допускається, лише якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу, відповідно до ст.40 ч.1 п.1 (ліквідація, скорочення штату чи чисельності працівників), п.2 (виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці), п.6 (поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу) Кодексу законів про працю України<sup>2</sup>.

При цьому, роботодавець повинен запропонувати працівнику не тільки аналогічні посади, чи посади, які відповідають кваліфікації працівника, але і ті посади, на яких працівник міг би працювати (наприклад, заступнику директора департаменту фінансів, у разі скорочення посади та наявності вакансії посади провідного спеціаліста загального відділу, роботодавець зобов'язаний запропонувати дану вакансію (якщо немає протипоказань за станом

---

<sup>1</sup> професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор юридичних наук

<sup>2</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n231>

здоров'я), а погоджуватись на неї чи ні – вирішує працівник). Якщо роботодавець не запропонував таку вакансію, то звільнення працівника з ініціативи роботодавця є незаконним і у такому разі суд поновить працівника на посаді (посаді заступника директора департаменту фінансів) та стягне із роботодавця середню заробітну плату за час вимушеного прогулу працівника.

Важливо розуміти, що роботодавець повинен **запропонувати іншу роботу** не тільки у тому відокремленому підрозділі, де працював працівник, а **у компанії в цілому**. Так, Верховний Суд у справі про поновлення на роботі працівника зазначив наступне: «...Встановивши, що позивачу не були запропоновані усі наявні на підприємстві вакансії, включаючи 15 відокремлених підрозділів ДП "Адміністрація морських портів України", суди дійшли обґрунтованого висновку про порушення відповідачем вимог статті 49-2 КЗпП України...<sup>3</sup>».

Дещо суперечливим є визначення у п.1 ч.1 ст.40 КЗпП підстави звільнення з ініціативи роботодавця (змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників). Не кожна зміна в організації виробництва і праці, навіть з перерахованих у даному пункті, надає право роботодавцю розірвати трудовий договір. Наприклад, відповідно до ч.4 ст.36 КЗпП при реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40). Виникає питання, навіщо в п.1 ч.1 ст.40 зазначати про реорганізацію, якщо скорочення чисельності або штату працівників може бути і не тільки при реорганізації. Для усунення суперечностей між ст.36 та ст.40 вважаю за необхідне вилучити із п.1 ч.1 ст.40 КЗпП слово «реорганізації».

**Щодо інших змін в організації виробництва і праці**, як підстави припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, то не кожна така зміна дає право роботодавцю розірвати трудовий договір. Наприклад, відповідно до ч.3,4 ст.32 КЗпП у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається

---

3 Постанова від 06.05.2020 року справа №487/2191/17.

URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89153933>

зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою та 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.

Верховний Суд наголошує, що при розгляді трудових спорів суди не повинні визначати доцільність змін в організації виробництва і праці, скороченні штату, а повинні встановити сам факт зміни в організації виробництва і праці чи скорочення штату («...Ураховуючи те, що підприємство вправі самостійно визначати свою організаційну структуру, встановлювати чисельність працівників і штатний розпис, висновок судів про те, що на підприємстві не відбулося скорочення чисельності штату працівників є передчасним. Суди фактично увійшли в обговорення питання доцільності скорочення чисельності або штату працівників, що лежить поза межами компетенції суду...<sup>4</sup>»). Тому, важливо при розгляді трудового спору сторонам звернути увагу саме на **докази наявності скорочення штату**. Якщо, наприклад, скоротили посаду провідного спеціаліста і створили посаду спеціаліста з тотожним функціоналом, то дискусійно стверджувати, що мало місце скорочення штату, оскільки кількість штатних одиниць не змінилась і має місце зміна істотної умови праці, при якій продовжується робота за тією самою спеціальністю, кваліфікацією, але з іншою назвою посади. Якщо працівник не погоджується працювати на новій посаді, то трудовий договір припиняється на підставі п.6 ст.36 КЗпП. Якщо ж працівнику не запропонували роботу на новій посаді і звільнили за скороченням штату, то (при відсутності додаткових обставин, які пояснюють такий крок роботодавця) має місце порушення трудового законодавства.

Також слід звернути увагу, що при звільненні працівника за п.6 ст.36 КЗпП працівник має менше трудових гарантій, ніж при звільненні за п.1 ч.1. ст.40 КЗпП. Зокрема, відповідно до ч.3 ст.184 КЗпП звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації

---

4 Постанова від 27.03.2019 року справа №756/5243/17.

URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80919013>

підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Звільнення за п.6 ст.36 КЗпП не є звільненням з ініціативи роботодавця, тому вищезазначені гарантії на таких працівників не поширюються.

Серед помилок, які допускають роботодавці, при застосуванні п.1 ч.1 ст.40 КЗпП є звільнення працівників при ліквідації відокремленого підрозділу (дирекції, відділення, іншого відокремленого підрозділу) із застосуванням юридичних наслідків як при звільненні у разі повної ліквідації підприємства. На помилковості таких висновків роботодавця наголошує і Верховний Суд, зокрема, зазначивши в одному з рішень наступне: «...Ліквідація структурного підрозділу юридичної особи зі створенням чи без створення іншого структурного підрозділу не є ліквідацією або реорганізацією юридичної особи, а свідчить лише про зміну внутрішньої (організаційної) структури юридичної особи. На відміну від ліквідації чи реорганізації юридичної особи ця обставина може бути підставою для звільнення працівників цього структурного підрозділу згідно з п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України виключно з підстав скорочення чисельності або штату працівників у зв'язку з такими змінами при умові дотримання власником вимог ч. 2 ст. 40, ст. 42, 43, 49 2 КЗпП України...<sup>5</sup>».

Слід звернути увагу, що при скороченні працівника його повинні **повідомити за два місяці** до дати звільнення. Тимчасова непрацездатність чи відпустка не продовжують двомісячного строку на строк тимчасової непрацездатності чи відпустки, проте, працівника не може бути звільнено у період тимчасової непрацездатності чи відпустки. Тобто, якщо удвомісячний період працівник був тиждень тимчасово непрацездатний (з відповідним юридичним оформленням цього факту), то двомісячний період не продовжується на тиждень, але якщо тимчасова непрацездатність припала на закінчення двомісячного строку (наприклад,

---

5 Постанова від 18.09.2018 року справа №800/538/17 (П/9901/310/18).  
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76812129>

двомісячний строк закінчується 10 травня, а «лікарняний» із 5 по 12 травня), то такий працівник буде звільнений у перший робочий день після закінчення періоду тимчасової непрацездатності.

Аналогічна **умова щодо неможливості звільнення працівника у період відпустки чи тимчасової непрацездатності** поширюється і на звільнення з ініціативи роботодавця за іншими підставами, передбаченими ч.1 ст.40 КЗпП (крім п.5 ч.1 ст.40 КЗпП – нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності).

Також дана умова поширюється і на випадки звільнення працівника з ініціативи роботодавця за підставами, передбаченими статтею 41 КЗпП.

**Додаткові підстави розірвання трудового договору** з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов (ст.41 КЗпП) деякими роботодавцями застосовуються до працівників, які не належать до окремих категорій, на яких поширює свою дію ст.41 КЗпП.

Зокрема відповідно до п.5 ч.1 ст.41 КЗпП трудовий договір може бути розірваний роботодавцем у разі припинення повноважень посадових осіб.

Верховний Суд роз'яснив наступне: «...Враховуючи, що позивач працювала на посаді головного бухгалтера РС СКП «Київський крематорій», правильним є висновок судів попередніх інстанцій про незаконність її звільнення на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, оскільки вказана норма права стосується посадових осіб господарських товариств, яким не є РС СКП "Київський крематорій", а позивач не є спеціальним суб'єктом, щодо якого може бути застосована зазначена правова норма...<sup>6</sup>»

У статті 41 КЗпП не конкретизовано працівників яких саме роботодавців стосується п.5 ч.1 ст.41 КЗпП, Верховний Суд

---

6 Постанова від 16.01.2021 року справа №760/9269/15-ц.

URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71588880>