

**ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2022.3.05>

**Сергій Миколайович Бортник,**

*доктор юридичних наук, доцент,*

*Харківський національний університет внутрішніх справ (проректор);*



<https://orcid.org/0000-0002-5281-6007>,

*e-mail: bortnyk@univd.edu.ua*

**СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ  
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ**

Досліджено точки зору фахівців щодо поняття «трудові правовідносини» та надано авторське його визначення. Розглянуто сучасний стан правового регулювання трудових відносин. Обґрунтовано, що на сьогодні не ухвалено Трудовий кодекс України, тому саме Кодекс законів про працю України має бути основним нормативно-правовим актом, який комплексно регулює всі аспекти трудових відносин. Відмічено, що з огляду на певні обставини КЗпП України сьогодні не виконує роль основного акта трудового законодавства. Обґрунтована доцільність внесення у статтях 8 та 9 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» змін слів «жінки, які мають дитину віком до одного року» та «жінок, які мають дитину віком до одного року» на, відповідно, слова «жінки, які мають дитину віком до трьох років» та «жінок, які мають дитину віком до трьох років».

**Ключові слова:** трудові відносини, трудовий договір, працівник, роботодавець, воєнний стан, робочий час, оплата праці.

*Оригінальна стаття*

**Постановка проблеми**

Сьогодні Україна зіштовхнулася з найсерйознішими викликами з моменту отримання незалежності, коли її територія зазнала військової агресії з боку росії. З огляду на це суспільні відносини в Україні потребують нового правового регулювання, яке відповідає реаліям, що склалися. Особливо це стосується трудової сфери як такої, що відповідає, з одного боку, за стан національного виробництва та економіки, а з іншого, – за матеріальне забезпечення працівників і членів їх сімей.

Національне трудове законодавство повинно будуватися на нових підходах, містити сучасні норми, причому врахуванню наукової думки тут повинно бути надане пріоритетне значення. Слід відмітити, що протягом останніх п'яти місяців відповідні зміни були внесені в

національне трудове законодавство, що актуалізує питання вивчення відповідних норм, їх комплексного наукового дослідження щодо обґрунтованості і доцільності.

### **Стан дослідження проблеми**

Проблемами правового регулювання трудових відносин займалися за часів незалежності України такі науковці, як В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, В. Я. Гоц, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, Н. О. Мельничук, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Я. В. Сімутіна, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Водночас сучасна ситуація накладає свої особливості як на правове регулювання, так і на значення трудових відносин у життєдіяльності держави, і в цьому ракурсі відповідна проблематика ще не була досліджена.

### **Мета і завдання дослідження**

*Метою* статті є вироблення авторського підходу до доцільності сучасних норм трудового законодавства, які регулюють трудові відносини. *Завданнями* дослідження є: вивчення точок зору науковців щодо змісту категорії «трудові правовідносини»; надання авторського визначення поняття «трудові правовідносини»; окреслення особливостей сучасного правового регулювання трудових відносин; розробка пропозицій до трудового законодавства.

### **Наукова новизна дослідження**

Надано авторське визначення поняття «трудові правовідносини»; вивчено сучасний стан правового регулювання трудових відносин в Україні; запропоновано пропозиції з удосконалення норм сучасного національного трудового законодавства.

### **Виклад основного матеріалу**

Трудові відносини становлять ядро предмета трудового права, а отже, і основну сферу регулюючого впливу трудового законодавства. Як врегульовані трудовим законодавством трудові відносини набувають форми правових відносин. У теорії права термін «правові відносини» визначають як суспільні відносини, учасники яких наділені правами й обов'язками, передбаченими та забезпеченими нормами права, тобто є носіями правомочностей і правообов'язків [1, с. 345].

Трудові правовідносини є різновидом правовідносин у державі. У науці трудового права термін «трудові правовідносини» визначають через різні категорії. Одна група вчених визначає його через категорію «зв'язок», який відбувається між працівником і роботодавцем у сфері застосування та оплати праці. Так, В. С. Венедіктов поняття «трудове правовідношення» визначає як урегульований нормами трудового права добровільний юридичний зв'язок працівника з роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати визначену

трудова функція на конкретному виробництві з підпорядкуванням його внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується оплачувати її за трудовим внеском і створювати умови праці відповідно до законодавства, колективного і трудового договору [2, с. 60–61]. З точки зору К. Ю. Мельника, трудові правовідносини – це вольовий двосторонній зв'язок працівника та роботодавця через їх взаємні суб'єктивні трудові права й обов'язки, який виникає на підставі трудового договору [3, с. 16]. Н. В. Веренич вважає, що трудові правовідносини – це складний, свідомий, вольовий, триваючий, відплатний юридичний зв'язок, що виникає в результаті трудового договору і містить у своєму змісті взаємодію кореспондуючих один одному прав та обов'язків роботодавця і працівника стосовно виконання останнім своєї трудової функції [4, с. 96].

Інша група вчених термін «трудова правовідносини» визначає через категорію «відносини», що, на нашу думку, не додає розуміння. Так, на думку В. І. Прокопенка, під трудовими правовідносинами слід розуміти двосторонні відносини працівника з власником або створюваним ним підприємством щодо виконання за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків [5, с. 163]. П. Д. Пилюпенко вказує, що трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини щодо встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем праці та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян [6, с. 123].

Вищенаведене свідчить, що важливе місце в понятті «трудова правовідносини» посідає трудовий договір як підстава їх виникнення, а також дві їх сторони – працівник та роботодавець. Слід зазначити, що національне трудове законодавство надає визначення цим категоріям. Так, відповідно до ч. 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, 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<sup>1</sup>. Стаття 1

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР)

Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV визначає роботодавця як власника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноваженого ним органу (керівника) чи фізичну особу, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, а працівника як фізичну особу, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю<sup>1</sup>.

З огляду на вищезазначене термін «трудові правовідносини» слід визначати як вольовий, правовий зв'язок працівника та роботодавця, який виникає на підставі трудового договору, щодо виконання працівником роботи з її оплатою і забезпеченням умов праці, необхідних для її виконання, передбачених трудовим законодавством, колективним договором і угодою сторін.

Традиційно у структуру трудових правовідносин входять умови праці та відпочинку, а саме: робочий час, час відпочинку, оплата праці, охорона праці, трудова дисципліна. Отже, правове регулювання трудових відносин здебільшого зводиться до встановлення або зміни вищенаведених умов.

Традиційно основним нормативно-правовим актом національного трудового законодавства вважається Кодекс законів про працю України. Так, К. Ю. Мельник вказує на особливе місце серед джерел трудового права, яке посідає Кодекс законів про працю України. Вчений зазначає, що як основний кодифікований нормативно-правовий акт у сфері праці КЗпП України регулює більшість суспільних відносин, які входять до предмета трудового права [3, с. 55].

У науковій літературі з трудового права загальною проблемою правового регулювання трудових відносин в Україні вважається застарілість нормативно-правових актів, зокрема КЗпП України. Так, Т. Кириченко вказує, що однією з наймасштабніших проблем правового регулювання трудових правовідносин в Україні є те, що КЗпП України є сумішшю норм, ухвалених за різних історичних та економічних умов, одна частина з яких відповідає вимогам часу, а інша є застарілою та не може адекватно регулювати сучасні трудові правовідносини, а також те, що низка інших нормативно-правових актів трудового законодавства, ухвалених за радянської епохи, до цих пір

---

України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 22.07.2022).

<sup>1</sup> Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення: 22.07.2022).

чинні [7, с.97]. На думку І. І. Татарина, чинний КЗпП України, незважаючи на внесені до нього зміни і доповнення, дедалі менше відповідає соціально-економічній ситуації в країні. Виник і постійно зростає надзвичайно небезпечний розрив між правовим регулюванням різних сфер соціально-економічної діяльності. Дія норм, орієнтованих на високий рівень формальної правової захищеності працівника, спричиняє несприятливі економічні та соціальні наслідки [8, с. 66].

Шлях до вирішення вказаної проблеми більшість науковців вбачають у новій кодифікації та ухваленні Трудового кодексу України. Так, Я. В. Сімутіна зауважує, що в такій надчутливій до економічних і політичних негараздів сфері, як соціально-трудові відносини, українському суспільству потрібний єдиний цілісний внутрішньо узгоджений сучасний кодифікований акт. Він має ґрунтуватися на продуманій і послідовно втіленій концепції, що, з одного боку, сприятиме правовій визначеності, а з іншого, – встановить «правила гри», які повинні бути зрозумілі, доступні, несуперечливі, відповідати сучасним реаліям, а найголовніше сприйняті українським суспільством [9].

Як зазначає В. Я. Гоц, про необхідність ухвалення нового Трудового кодексу України розмови ведуться вже не один рік після проголошення незалежності, але кінця цьому процесу не видно. Вчений вказує, що перший Кодекс законів про працю було ухвалено в 1918 р., другий – у 1922 р. І це були не найспокійніші часи в історії розвитку держави. Мабуть, тоді була нагальна потреба в регулюванні цих суспільних відносин. Нині чинний Кодекс вже мало нагадує той, який був ухвалений у 1971 р., після всіх змін і доповнень, до нього внесених. Він достатньою мірою регулює суспільні відносини у сфері застосування найманої праці, захищає права працівників, тобто можна говорити про його вдосконалення [10, с. 45–46].

На нашу думку, поки не ухвалено Трудовий кодекс України саме Кодекс законів про працю України має бути основним нормативно-правовим актом, який комплексно регулює всі аспекти трудових відносин. Передусім забезпечення цього сприятиме чіткому розумінню нормативного матеріалу та швидкому його пошуку. На сьогодні з огляду на певні обставини КЗпП України не виконує роль основного акта трудового законодавства: по-перше, поряд із ним традиційно діють й інші закони, які регулюють окремі аспекти трудових відносин, а саме закони України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР, «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР, «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ; по-друге, норми ухваленого 15 березня 2022 р. Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» призупинили велику кількість норм КЗпП України та встановили інші параметри умов праці для всіх працівників на період дії воєнного стану.

Так, у сфері робочого часу Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачив можливість збільшення на період воєнного стану нормальної тривалості робочого часу з 40 до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). Передбачається, що для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, в період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень. Останнє свідчить про можливість встановлення більшої тривалості скороченого робочого часу для відповідних працівників порівняно з тривалістю, передбаченою нормами КЗпП України. Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» на період дії воєнного стану призупиняються норми частин 1 та 2 ст. 54 КЗпП України, а саме, що при роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину, а тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем<sup>1</sup>.

У сфері часу відпочинку Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки для всіх працівників була обмежена 24 календарними днями. Передбачено, що тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин, а КЗпП України встановлює, що тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менше 42 годин. Крім цього, цим Законом на період дії воєнного стану призупинилося застосування норм ст. 53 (про скорочення на одну годину тривалості роботи напередодні святкових і неробочих днів, про неможливість перевищення тривалості роботи напередодні вихідних днів при шестиденному робочому тижні 5 годин), ч. 1 ст. 65 (про неможливість перевищення 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік надурочних робіт для кожного працівника), частин 3–5 ст. 67 (про перенесення вихідних та робочих днів у зв'язку зі святковими та неробочими днями) і статей 71–73 (про заборону роботи у вихідні дні, про компенсацію за роботу у вихідний день, про святкові та неробочі дні) КЗпП України. Також було надано право роботодавцю відмовляти працівнику в

---

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 22.07.2022).

наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю й пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

У сфері оплати праці Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» звільнив роботодавця від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо буде доведено, що таке порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Передбачено також, що в разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства<sup>1</sup>.

У сфері охорони праці Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» дещо змінив суб'єктний склад осіб, які не можуть залучатися до роботи в нічний час, а також дозволив використовувати працю жінок за їх згодою на важких роботах, на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці та на підземних роботах. Так, у період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, люди з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота. У період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах<sup>2</sup>.

Аналіз вищенаведених норм свідчить про те, що зміни, запроваджені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», погіршують умови праці працівників, встановлені КЗпП України. Запровадження більшості із цих змін вважаємо правильним в умовах воєнного стану, коли економіка країни потребує кардинальних перетворень і додаткових ресурсів. Вважаємо недоцільним знижувати гарантії, встановлені КЗпП України, жінкам, які мають дитину до трьох років, оскільки виховання дитини надважлива соціальна функція жінок у суспільстві та державі.

## **Висновки**

1. Трудові правовідносини – це вольовий, правовий зв'язок працівника та роботодавця, який виникає на підставі трудового договору, щодо виконання працівником роботи з її оплатою і забезпеченням

---

<sup>1</sup> Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 22.07.2022).

<sup>2</sup> Там само.

умов праці, необхідних для її виконання, передбачених трудовим законодавством, колективним договором і угодою сторін.

2. Існує доцільність змінити у статтях 8 та 9 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» слова «жінки, які мають дитину віком до одного року» та «жінок, які мають дитину віком до одного року» на, відповідно, слова «жінки, які мають дитину віком до трьох років» та «жінок, які мають дитину віком до трьох років».

**Список бібліографічних посилань:** 1. Скакун О. Ф. Теорія держави і права. Харків : Консум, 2001. 655 с. 2. Венедиктов В. С. Трудове право України (Общая часть) : учеб. пособие. Симферополь : ДОЛЯ, 2004. 164 с. 3. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с. 4. Веренич Н. В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2003. 173 с. 5. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Вид. 2-ге, стереотип. Харків : Консум, 2000. 528 с. 6. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів : Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. 214 с. 7. Кириченко Т. Недоліки правового регулювання трудових відносин в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 12. С. 96–103. 8. Трудове право України : навч. посіб. / за ред. В. О. Кучера. Львів : ЛьвДУВС, 2017. 564 с. 9. Сімутіна Я. В. Чи варто Україні ставати на шлях декодифікації трудового законодавства // Судебно-юридическая газета : сайт. 29.01.2020. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/159888-chi-vartoukrayini-stavati-na-shlyakh-dekodifikatsiyi-trudovogo-zakonodavstva> (дата звернення: 22.07.2022). 10. Гоц В. Я. До проекту нового Трудового кодексу України // Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2013. С. 45–47.

Надійшла до редколегії 11.08.2022

Прийнята до опублікування 18.08.2022



## **Bortnyk S. M. The current state of legal regulation of labor relations in Ukraine**

*The experts' point of view regarding the concept of "labor legal relations" has been studied and the author's definition has been given, which means the volitional, legal relationship between an employee and an employer, arising on the basis of an employment contract, regarding the employee's performance of work with its payment and ensuring the working conditions necessary for its performance provided for by labor legislation, collective agreement and agreement of the parties.*

*The current state of legal regulation of labor relations has been considered. It is well-founded that the Labor Code of Ukraine has not been adopted to date, therefore the Labor Code*



of Ukraine should really be the main regulatory legal act that comprehensively regulates all aspects of labor relations. Ensuring this, first of all, will contribute to a clear understanding of the normative material and its quick search. It is noted that today, due to certain circumstances, the Labor Code does not fulfill the role of the main act of labor legislation: firstly, along with the Labor Code, there are traditionally other laws that regulate certain aspects of labor relations, namely the laws of Ukraine “On Labor Payment”, “On vacations”, “On labor protection”; secondly, the norms of the Law of Ukraine “On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law”, adopted on March 15, 2022, suspended a large number of norms of the Labor Code and established other parameters of working conditions for all employees during the period of martial law.

The analysis of the norms of modern national legislation shows that the changes established by the Law of Ukraine “On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law” worsen the working conditions of employees established by the Labor Code. It has been proven that the introduction of most of these changes is correct in the conditions of martial law, when the country’s economy needs radical transformations and additional resources. The inexpediency of reducing the guarantees established by the Labor Code for women who have a child under the age of three has also been proven, since raising a child is an extremely important social function of women in society and the state.

The expediency of introducing wording changes in Articles 8 and 9 of the Law of Ukraine “On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law” from the words “women who have a child under the age of one year” and “of women who have a child under the age of one year” to, respectively, the words “women who have a child under the age of three” and “of women who have a child under three years of age” has been grounded in the article.

**Key words:** labor relations, labor contract, employee, employer, martial law, working hours, wages.

