

УДК 340(477)(031)  
В27

Редакційна колегія 11-го тому:

**С. М. Прилипко (голова),  
М. І. Іншин (заступник голови),  
О. М. Ярошенко (відповідальний секретар),  
Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, С. Я. Вавженчук**

В27 **Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. — Харків : Право, 2016. —**  
ISBN 978-966-937-048-8

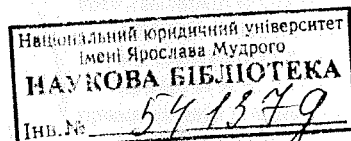
Т. 11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови),  
О. М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Ко-  
рецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. — 2018. — 776 с. : іл.

ISBN 978-966-937-400-4

Видання є першим в Україні систематизованим зводом знань про сутність і зміст трудово-  
го права.

Розраховане на науковців, викладачів, студентів закладів вищої освіти, а також усіх тих, хто  
цікавиться доктриною та практикою трудового права.

УДК 340(477)(031)



ISBN 978-966-937-400-4 (т. 11)  
ISBN 978-966-937-048-8

© Національна академія правових наук України, 2018  
© Інститут держави і права імені В. М. Ко-  
рецького НАН України, 2018  
© Національний юридичний університет імені Яро-  
слава Мудрого, 2018  
© Видавництво «Право», 2018

## ПЕРЕДМОВА

В одинадцятому томі «Трудове право» в рамках масштабного проекту Національної академії правових наук України з підготовки та видання 20-томної «Великої української юридичної енциклопедії» висвітлюються сучасний стан науки трудового права, її проблеми та здобутки на шляху становлення в системі правових знань і перспективи її розвитку. Трудове право сьогодні зазнає істотного оновлення свого змісту під впливом євроінтеграційних прагнень України, цивілізаційних викликів щодо розбудови правової держави, формування правової системи суспільства на засадах поваги до прав людини та принципу верховенства права.

Трудове право регулює такі суспільні відносини, що спеціально виникають із при-  
воду застосування здатності до праці, коли сам суспільний процес праці є предметом  
зобов'язань і тому піддається правовій регламентації.

Трудове право покликане регулювати не технологію процесу праці, а соціальні зв'язки  
з її організації та застосування. Предметом трудового права є не будь-яка праця, а лише  
суспільна форма праці. Надаючи відносинам між людьми щодо їх участі в суспільній  
праці форми правових, трудове право наділяє їх учасників суб'єктивними правами та  
юридичними обов'язками, дотримання яких забезпечується примусовими заходами.

Особлива увага в Енциклопедії приділяється питанням формування національної  
правової системи та сучасної системи законодавства, його реформування й підвищення  
ефективності, правового захисту державного суверенітету, розвитку демократичних засад  
функціонування державних інститутів.

Запропоновані загальнотеоретичні терміни, що становлять основу понятійного апа-  
рату юридичної науки, були підготовлені академіками та членами-кореспондентами На-  
ціональної академії правових наук України, авторитетними вченими, які репрезентують  
провідні вітчизняні наукові школи у сфері трудового права.

Понятійний апарат трудового права покликаний слугувати формуванню правового  
світогляду та наукових засад професійної культури як тих, хто вивчає юриспруденцію  
в університетах, так і фахівців у різних галузях права, які займаються нормотворенням  
та застосуванням правових норм.

Редаколегія

покладено обов'язок оплачувати найману працю працівників, які працюють за П. о. п., не нижче мінімального рівня за кожну відпрацьовану годину. При цьому конкретний розмір погодинної ставки визначатиметься урядом з урахуванням індексації рівня доходів на кожний наступний рік у законі про держ. бюджет. Прийняття зазначеного нормат. акта дає змогу захистити права працівників, найнятих на умовах погодинної оплати. Такими працівниками можуть бути жінки з малолітніми дітьми, студенти, особи з інвалідністю, пенсіонери, безробітні та ін.

Ст. 92 КЗпП України передбачено при застосуванні П. о. п. установлення працівникам нормованих завдань, які обумовлюють той обсяг робіт, який має виконати працівник за 1 год праці. При встановленні таких завдань необхідно обґрунтовувати норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування, які визначаються виходячи з нормальних умов праці.

Обов'язковою умовою застосування П. о. п. є дотримання нормальної тривалості робочого часу працівників, яка не може перевищувати 40 год на тиждень.

При впровадженні П. о. п. на підприємствах і в організаціях, під час якого встановлюються розміри погодинних тарифних ставок, слід урахувувати, що розмір місячної заробітної плати працівника найнижчої кваліфікації не може бути меншим за розмір місячної мінімальної заробітної плати (за умови відпрацювання місячної норми робочого часу).

Постановою КМ України № 330 «Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинно-

му розмірі» (2010) передбачено, що встановлення П. о. п. не є підставою для скорочення нормальної тривалості робочого часу.

*Лит.:* Бухгалтерський облік та оподаткування / за ред. Р. Л. Хом'яка, В. І. Лемішовського. Л., 2008; Немодрук Н. М. Удосконалення обліку, аналіз і аудит розрахунків з оплати праці // Економіка та держава, 2009, № 8; Міхов Л. І. Удосконалення системи стимулювання праці робітників // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу, 2013, № 2 (22); Божко Н. О., Баланович Н. В. Дослідження питання форм та систем оплати праці // Проблеми економіки транспорту, 2015, № 9.

*І. П. Жигалкін, Ю. Ю. Івчук.*

**ПОЖЕЖНА БЕЗПЕКА** – відсутність неприпустимого ризику виникнення і розвитку пожеж та пов'язаної з ними можливості завдання шкоди живим істотам, матеріальним цінностям і довкіллю.

Забезпечення П. б. на території України, регулювання відносин у цій сфері органів держ. влади, органів місцевого самоврядування та суб'єктів господарювання і громадян здійснюються відповідно вимог КЦЗ України, Правил пожежної безпеки в Україні, затв. наказом МВС України від 30 груд. 2014 № 1417 та ін. нормат.-прав. актів. Ці вимоги та правила П. б. є обов'язковими для виконання суб'єктами господарювання.

Забезпечення П. б. умов праці є важливою складовою охорони праці, що визначається у колект. договорах, угодах, де сторони передбачають їх обов'язки з питань П. б. – комплексні заходи щодо запобігання пожежам.

Умови праці на робочому місці, П. б. технол. процесів, машин, механізмів, устаткування та ін. засобів виробництва, стан вироб., службових, а також саніт.-побутових приміщень повинні відповідати вимогам законодавства у сфері П. б. (ст. 6 та 20 ЗУ «Про охорону праці»).

Діяльність із забезпечення П. б. є складовою вироб. та ін. діяльності посадових осіб і працівників підприємств, установ та організацій. Зазначена вимога відображається у трудових договорах (контрактах), статутах та положеннях.

П. б. об'єктів господарювання організується функціонуванням на об'єкті: 1) системи запобігання пожежі; 2) системи протипожежного захисту; 3) системи організаційно-техн. заходів П. б.

Система запобігання пожежі на об'єкті забезпечується створенням умов вироб. або труд. процесу із попередженням утворення горючого середовища та попередженням утворення в горючому середовищі джерел запалювання.

Протипожежний захист об'єкта господарювання забезпечується комплексним застосуванням протипожежного технол. обладнання та способів пожежного захисту залежно від рівня та кількості пожежонебезпечних факторів, до яких належать: 1) застосування відповідних видів пожежної техніки; 2) застосування технол. систем пожежної сигналізації та оповіщення працівників про пожежу; 3) застосування локальних автоматичних систем пожежогасіння; 4) використання будівельних негорючих матеріалів або матеріалів з вогнезахисною обробкою; 5) використання протипожежних будівельних конструкцій

об'єкта; 6) застосування технол. обладнання, яке перешкоджає виникненню та поширенню вогню; 7) використання протипожежного водопостачання; 8) використання первинних засобів пожежогасіння; 9) накопичення та застосування засобів індивідуального захисту тощо.

До організаційно-техн. заходів П. б. належать:

– організація служби П. б.: пожежної охорони та служби П. б. на підприємствах, установах та організаціях, призначення посадових осіб з П. б., а також осіб, відповідальних за П. б. окремих об'єктів, ділянок вироб. та труд. процесів;

– паспортизація, ліцензування речовин, матеріалів, виробів, технол. процесів, споруд, будинків у сфері П. б.;

– визначення категорій будівель та приміщень за пожежовибуховою та пожежно небезпекою (існує 5 категорій таких будівель і приміщень);

– встановлення протипожежного порядку зберігання речовин та матеріалів;

– організація навчання персоналу суб'єктів господарювання правилам П. б. і використанню технол. засобів пожежогасіння працівників за місцем роботи у робочий час за кошти роботодавця: керівників та посадових осіб – один раз на 3 роки, працівників з пожежно-техн. мінімуму – один раз перед початком роботи, а далі – щорічна перевірка знань. Організація системи проведення інструктажів та перевірки знань працівників з питань П. б., обладнання протипожежної агітації;

– розробка Планів забезпечення П. б. об'єкта із визначенням дій керівництва пожежної охорони, працівників у разі

пожежі, а також Інструкцій щодо виконання правил П. б., підтримання протипожежного режиму на об'єкті, порядку дій працівників у разі пожежі;

– організація контролю за виконанням заходів П. б. працівниками;

– організація техн. контролю за пожежонебезпечними процесами;

– організація заходів евакуації працівників при пожежі, розробка та розміщення схем евакуації працівників із приміщень об'єкта;

– розрахунки ризиків виникнення пожеж на пожежонебезпечних об'єктах;

– організація заходів протипожежного режиму на пожежонебезпечних об'єктах тощо.

Організація та забезпечення П. б. суб'єкта господарювання покладається на власників та керівників таких суб'єктів господарювання. Керівник підприємства повинен визначити обов'язки посадових осіб щодо забезпечення П. б., призначити відповідальних за П. б. окремих будівель, споруд, приміщень, дільниць, технол. та інженерного устаткування, а також за утримання й експлуатацію засобів протипожежного захисту. Обов'язки щодо забезпечення П. б., утримання та експлуатації засобів протипожежного захисту передбачаються у посадових інструкціях, обов'язках, положеннях про підрозділ. Особи, відповідальні за забезпечення П. б. на підприємствах та об'єктах, їх права й обов'язки визначаються відповідно до законодавства.

На кожному об'єкті відповідним документом (наказом, інструкцією тощо) повинен бути встановлений протипожежний режим. Працівники об'єкта мають бути ознайомлені з цими вимо-

гами на інструктажах або під час проходження пожежно-техн. мінімуму.

Для кожного приміщення об'єкта мають бути розроблені та затверджені керівником об'єкта або уповноваженою ним посадовою особою інструкції про заходи П. б., в яких вказуються конкретні для цього об'єкта вимоги і заходи П. б. Ці інструкції мають вивчатися працівниками під час проведення протипожежних інструктажів, проходження навчання за програмою пожежно-техн. мінімуму, а також у системі вироб. навчання і вивішуватися на видних місцях.

Працівники об'єкта господарювання зобов'язані дотримуватися встановленого протипожежного режиму, виконувати вимоги розроблених на об'єкті інструкцій, Правил пожежної безпеки та ін. нормат.-прав. актів з питань П. б.

Для працівників охорони (сторожів, вахтерів, вартових) повинно бути розроблено інструкцію, в якій необхідно визначити їх обов'язки щодо контролю за додержанням протипожежного режиму, огляду території і приміщень, порядок дій у разі виявлення пожежі, спрацювання систем протипожежного захисту, а також указати, хто з посадових осіб об'єкта має бути викликаний у нічний час у разі пожежі. Працівники охорони повинні мати список посадових осіб об'єкта із зазначенням їх місць проживання, службових, домашніх (мобільних) телефонів.

КЦЗ України та Правила пожежної безпеки визначають, що особи під час прийняття на роботу та працівники щороку за місцем роботи проходять інструктаж з питань П. б. Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання,

інструктаж і перевірку знань з питань П. б., забороняється. Особи, яких приймають на роботу, пов'язану з підвищеною П. б., мають попередньо пройти спец. навчання (пожежно-техн. мінімум). Працівники, зайняті на роботах з підвищеною пожежною небезпекою, один раз на рік проходять перевірку знань відповідних нормат. актів з П. б.

Програми навчання з питань П. б. погоджуються з центр. органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує держ. політику у сфері цив. захисту. Види протипожежних інструктажів, а також порядок організації та проведення протипожежних інструктажів, навчання і перевірки знань з пожежно-техн. мінімуму встановлені постановою КМ України № 444 «Про затвердження Порядку здійснення навчання населення діям у надзвичайних ситуаціях» (2013).

Керівники та посадові особи, відповідальні за П. б. суб'єктів господарювання, до початку виконання своїх обов'язків і періодично (один раз на 3 роки) проходять навчання та перевірку знань з питань П. б. відповідно до порядку, встановленого постановою КМ України № 819 «Про затвердження Порядку проведення навчання керівного складу та фахівців, діяльність яких пов'язана з організацією і здійсненням заходів з питань цивільного захисту» (2013).

Працівник у разі виявлення ознак пожежі (горіння) зобов'язаний: 1) негайно повідомити про це службу пожежної охорони по телефону, керівника чи відповідну посадову особу та (або) чергового на об'єкті; 2) вжити заходів щодо евакуування людей; 3) застосува-

ти первинні засоби пожежогасіння для гасіння (локалізації) вогнища загорання; 4) вжити заходів (по можливості) збереження матер. цінностей.

Після прибуття пожежно-рятувальних підрозділів адміністрація та інженерно-техн. персонал підприємства зобов'язані брати участь у консультуванні керівника гасіння пожежі з приводу конструктивних і технол. особливостей об'єкта, де виникла пожежа, прилеглих будівель та пристроїв, організувати залучення сил та засобів об'єкта до вжиття необхідних заходів, пов'язаних із ліквідацією пожежі та попередженням її поширення.

Важливою основою П. б. є здійснення держ. нагляду (контролю) у сфері П. б. щодо суб'єктів господарювання, зміст та організація якого визначено в КЦЗ України (гл. 14). Центр. орган виконавчої влади, який здійснює держ. нагляд у сфері техногенної та П. б., здійснює держ. нагляд (контроль) шляхом проведення планових та позапланових перевірок протипожежного стану суб'єктів господарювання відповідно до закону.

Посадові особи центр. органу виконавчої влади, який здійснює держ. нагляд у сфері П. б., у разі порушення вимог законодавства з питань П. б., у т. ч. невиконання їх законних вимог, зобов'язані застосовувати санкції, визначені законом, до суб'єкта господарювання.

У разі встановлення порушення вимог законодавства у сфері П. б., що створює загрозу життю та здоров'ю людей, посадові особи центр. органу виконавчої влади, який здійснює держ. нагляд з питань П. б., звертаються до

адміністративного суду щодо застосування заходів реагування у вигляді повного або часткового зупинення роботи підприємств, окремих виробництв, вироб. дільниць, агрегатів, експлуатації будівель, споруд, окремих приміщень, випуску та реалізації пожежонебезпечної продукції, систем та засобів протипожежного захисту в порядку, встановленому законом.

Приписи, постанови, розпорядження центр. органу виконавчої влади, який здійснює держ. нагляд у сфері П. б. щодо усунення порушень установлених законодавством вимог з питань П. б., можуть бути оскаржені до суду в установлений законом строк. За шкоду, заподіяну юрид. та фіз. особам унаслідок правомірного застосування санкцій, центр. орган виконавчої влади, який здійснює держ. нагляд у сфері П. б., та його посадові особи відповідальності не несуть.

Повне або часткове зупинення роботи підприємств, об'єктів, окремих виробництв, цехів, дільниць, експлуатації машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів, виконання робіт, надання послуг за підставами порушень вимог П. б. здійснюється виключно за рішенням адміністративного суду (ст. 70 КЦЗ України).

Гасіння пожеж здійснюється безоплатно. Для гасіння пожежі суб'єкти господарювання на вимогу керівника гасіння пожежі зобов'язані надавати безоплатно в його розпорядження вогнегасні речовини, техніку, пально-мастильні матеріали, обладнання, засоби зв'язку, а під час пожежі, що триває понад 3 год – харчування, приміщення для відпочинку й реабілітації осіб, залуче-

них до гасіння пожежі. Матер. збитки, пов'язані з пошкодженням майна під час гасіння пожежі, пожежно-рятувальні підрозділи не відшкодовують.

*Лит.:* Зенін А. П., Карманний Є. В., Ковжого С. О. Цивільний захист і охорона праці в галузі. Х., 2013.

*О. М. Ярошенко, А. П. Зенін.*

### ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ

встановлена труд. законодавством процедура відновлення труд. правовідносин між працівником і роботодавцем.

У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на ін. роботу, у т. ч. у зв'язку з повідомленням про порушення вимог ЗУ «Про запобігання корупції» ін. особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає труд. спір. А. А. Грובה називає такі осн. ознаки труд. спорів про поновлення працівника на роботі: а) предмет спору є розбіжності між роботодавцем і працівником (відмова роботодавця поновити порушені права звільненого працівника); б) труд. спір виникає, якщо розбіжності між роботодавцем і працівником не вирішено в процесі переговорів; в) розбіжності виникли у зв'язку з неоднозначним застосуванням законів та ін. нормат.-прав. актів, що містять норми труд. права, труд. договору; г) труд. спори про поновлення на роботі у разі незаконного звільнення працівника розглядаються судом, у випадку незаконного переведення – КТС або/та судом.

Осн. особливостями вирішення цієї категорії труд. спорів є такі: а) скорочений термін звернення працівника за захистом своїх прав до суду – 1 місяць;

б) альтернативність порядку вирішення: труд. спори про поновлення на роботі у разі незаконного звільнення – розглядаються судом, незаконного переведення – КТС, а у випадку незгоди працівником з рішенням Комісії протягом 10 днів може бути оскаржено до суду; в) рішення про поновлення працівника на роботі вноситься до негайного виконання; г) абсолютна гарантія матер. відшкодування працівникові завданої шкоди, незалежно від терміну розгляду справи, якщо цей процес затягується не з вини останнього.

Відповідно до ст. 235 КЗпП України при винесенні рішення про П. на р. орган, який розглядає труд. спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про П. на р. розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає труд. спір, вносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу. У разі наявності підстав для П. на р. працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненим ним або членом його сім'ї повідомленням про порушення вимог ЗУ «Про запобігання корупції» ін. особою, та за його відмови від такого поновлення орган, який розглядає труд. спір, приймає рішення про виплату йому компенсації у розмірі 6-місячного середнього заробітку. Рішення про П. на р. незаконно звільненого або переведеного на ін. роботу працівника, прийняте органом, який розглядає труд. спір, підлягає негайному виконанню.

У разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядає труд. спір про П. на р. незаконно звільненого або переведеного на ін. роботу працівника, цей орган вносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на ін. роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснене з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

У разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням установленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає труд. спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках – правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно орган, який розглядає труд. спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до ЗУ «Про зайнятість населення».