

Право на справедливі умови праці як суб'єктивне трудове право

Мензатул Д. В.¹

Опубліковано	Секція	УДК
30.01.2026	Право	349.2

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.19131662>

Анотація. У статті досліджується право на справедливі умови праці як суб'єктивне трудове право. Аналізується зміст статті 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, якою проголошено право на справедливі та сприятливі умови праці, та статті 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), в якій закріплене право на справедливі умови праці.

Встановлюється, що ключові структурні відмінності між статтею 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права і статтею 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) полягають в тому, що Пактом передбачені абстрактні категорії, натомість Хартія містить конкретні норми. У статті 7 Пакту формується концепція права на справедливі та сприятливі умови праці, тобто що включає це право, а у статті 2 Хартії закріплюються механізми реалізації права на справедливі умови праці.

Аргументується, що проголошене у міжнародно-правових актах, право на справедливі умови праці (право на справедливі та сприятливі умови праці) є суб'єктивним трудовим правом працівника, оскільки воно належить конкретній особі, забезпечується обов'язками роботодавця і підлягає юридичному захисту. Водночас воно має комплексний характер і включає сукупність окремих прав, які реалізуються через національне трудове законодавство.

Обґрунтовується, що за своїми юридичними ознаками право на справедливі умови праці як суб'єктивне трудове право є соціальним правом, основним трудовим правом, комплексним трудовим правом, регулятивним трудовим правом, містить у своїй структурі майнові та немайнові права.

Формулюються пропозиції про закріплення права на справедливі умови праці в статті 43 Конституції України, статті 2 Кодексу законів про працю України, статті 21 проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудові правовідносини, працівник, трудові права, справедливі умови праці, право на справедливі умови праці, міжнародно-правові акти, законодавство України, проект Трудового кодексу України.

The right to fair working conditions as a subjective labor right

Annotation. The article examines the right to just and favourable conditions of work as a subjective labour right. The content of Article 7 of the International Covenant on Economic,

¹ аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

Social and Cultural Rights, which proclaims the right to just and favourable conditions of work, and Article 2 of the European Social Charter (revised), which enshrines the right to just and favourable conditions of work, is analysed.

It is established that the key structural differences between Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights and Article 2 of the European Social Charter (revised) are that the Covenant provides for abstract categories, while the Charter contains specific norms. Article 7 of the Covenant formulates the concept of the right to just and favourable conditions of work, i.e. what this right includes, and Article 2 of the Charter enshrines the mechanism for the implementation of the right to just and favourable conditions of work.

It is argued that the right to just conditions (the right to just and favorable working conditions), proclaimed in international legal instruments, is a subjective labor right of the employee, since it belongs to a specific person, is ensured by the employer's obligations and is subject to legal protection. At the same time, it is complex in nature and includes a set of individual rights that are implemented through national labor legislation.

It is substantiated that, according to its legal features, the right to fair working conditions as a subjective labor right is a social right, fundamental labor law, comprehensive labor law, regulatory labor law, and contains property and non-property rights in its structure. Proposals are formulated to enshrine the right to fair working conditions in Article 43 of the Constitution of Ukraine, Article 2 of the Labor Code of Ukraine, Article 21 of the draft Labor Code of Ukraine.

Keywords: labor relations, employee, labor rights, fair working conditions, the right to fair working conditions, international legal acts, legislation of Ukraine, draft Labor Code of Ukraine.

Вступ

Постановка проблеми. У науці трудового права окремі елементи права на справедливі умови праці досліджуються В.Я. Бураком [1], О.Є Костюченко [2], М.О. Пижовою [3] Я.В. Сімутіною [4], О.А. Трюхан [5], А.Л. Федоровою [6] та ін. У більшості наукових праць з цієї проблематики розглядаються категорія справедливості умов праці як базова для реформування законодавства України, питання відповідності актів національного трудового законодавства міжнародним та європейським трудовим стандартам справедливих умов праці, механізму захисту зазначеного права тощо. Водночас у науці трудового права відсутнє спеціальне комплексне дослідження права на справедливі умови праці як суб'єктивного трудового права.

Актуальність обраної проблематики посилюється в умовах кодифікації трудового законодавства України в аспекті забезпечення трудових прав працівників як однієї з основних тенденцій сучасного трудового права.

Метою статті є визначення юридичних ознак права на справедливі умови праці як суб'єктивного трудового права та внесення пропозицій щодо його законодавчого закріплення в актах законодавства України.

Результати

Право на справедливі умови праці проголошене у міжнародно-правових актах, а відтак належить до основних трудових прав працівників. Так, право на справедливі та сприятливі умови праці закріплене у статтях 23-24 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року [7], ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року [8]. Потрібно відзначити, що саме у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права (далі – Пакт) найбільш повно закріплена структура права на справедливі та сприятливі умови праці. Аналіз змісту ст. 7 Пакту дозволяє визначити компоненти зазначеного права та вибудувати їх

у певну систему. Отже, основними елементами у структурі права на справедливі та сприятливі умови праці є: право на справедливую заробітну плату (п. а) (і); право на рівну, недискримінаційну винагороду за працю рівної цінності (п. а) (і); право жінок на гарантовані та не гірші, ніж у чоловіків, умови праці (п. а) (і); право жінок на рівну оплату за рівну працю (п. а) (і); право працівників на винагороду, що забезпечує задовільне існування для них самих та їхніх сімей (п. а) (іі); право на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни (п. б); право на однакову можливість просування по роботі та відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації (п. с); право на відпочинок (п. д); право на дозвілля (п. д); право на розумне обмеження робочого часу (п. д); право на оплачувану періодичну відпустку (п. д); право на винагороду за роботу у святкові дні (п. д).

Безумовною заслугою Пакту є закріплення у концентрованому вигляді переліку конкретних прав працівників як елементів права на справедливі та сприятливі умови праці. Деталізація та забезпечення цих прав відносяться до прерогативи держави.

Право на справедливі умови праці також проголошено в ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) (далі – ЄСХ (п)) [9], що включає сім пунктів. У пунктах 1-4 ідеться про «встановлення розумної тривалості робочого дня та тижня, поступове скорочення робочого тижня, встановлення оплачуваних державних святкових днів, щорічної оплачуваної відпустки тривалістю не менше чотирьох тижнів, усунення, а якщо це не можливо, зменшення ризиків, що властиві роботам з небезпечними або шкідливими для здоров'я умовами праці, встановленням для працівників, зайнятих на таких роботах, скороченої тривалості робочого часу або додаткових оплачуваних відпусток». У наступних пунктах 5-7 закріплені зобов'язання Сторін щодо забезпечення щотижневого відпочинку, письмового поінформування працівників про головні аспекти договору або трудових відносин, забезпечення користування працівниками, які зайняті на роботах у нічний час, заходами, що враховують особливий характер такої роботи.

Важливою обставиною є те, що право на справедливі умови праці закріплене у ст. 2 ЄСХ (п) одразу після проголошеного у ст. 1 права на працю.

Проголошене у ст. 7 Пакту та ст. 2 ЄСХ (п), право на справедливі умови праці формулюється як соціальне право, яке: реалізується через національне законодавство; може мати програмний (рамковий) характер, але при імплементації стає конкретним суб'єктивним правом.

Відмінності структури права на справедливі та сприятливі умови праці за ст. 7 Пакту та права на справедливі умови праці за ст. 2 ЄСХ (п) мають системний характер і полягають у логіці побудови норм, ступені деталізації та механізмі закріплення його гарантій.

Стаття 7 Пакту формує загальну структуру права на справедливі та сприятливі умови праці через ключові елементи (оплата, безпека, відпочинок, просування), тоді як ст. 2 ЄСХ (п) конкретизує це право через детальний перелік зобов'язальних норм, насамперед у сфері робочого часу і відпочинку працівників.

Стаття 7 Пакту за своєю структурою має загальний характер, так як формулює право на справедливі та сприятливі умови праці через узагальнені елементи і містить укрупнені блоки гарантій. У ст. 2 ЄСХ (п) право на справедливі умови праці формулюється через конкретні юридичні зобов'язання і містить деталізований перелік норм.

У статті 7 Пакту передбачаються структурні елементи права на справедливі та сприятливі умови праці, до яких належать: 1) справедлива заробітна плата і рівна винагорода за працю рівної цінності; 2) гідне існування працівників та їх сімей; 3) безпечні та здорові умови праці; 4) рівні можливості просування по роботі; 5) відпочинок, дозвілля та розумне обмеження робочого часу, включаючи оплачувану

відпустку. Таким чином, за своєю структурою право на справедливі та сприятливі умови праці містить 5 крупних елементів.

У ст. 2 ЄСХ (п) передбачається деталізована структура права на справедливі умови праці. Зазначене право розкривається через конкретні зобов'язання: 1. Розумна тривалість робочого часу. 2. Оплачувані святкові дні. 3. Щорічна оплачувана відпустка (мінімум 4 тижні). 4. Скорочений робочий час для небезпечних робіт. 5. Щотижневий відпочинок. 6. Письмове поінформування працівників про головні аспекти договору або трудових відносин. 7. Додаткові заходи для нічної праці.

Отже, ключові структурні відмінності між ст. 7 Пакту і ст. 2 ЄСХ (п) полягають в тому, що Пактом передбачені абстрактні категорії, натомість ЄСХ (п) містить конкретні норми. У ст. 7 Пакту формується концепція права на справедливі та сприятливі умови праці, тобто що включає це право, а у ст. 2 ЄСХ (п) закріплюються механізми реалізації права на справедливі умови праці.

Різними є способи побудови досліджуваного права: у ст. 7 Пакту – від принципу до деталізації (через національне право); у ст. 2 ЄСХ (п) – одразу у вигляді готових юридичних стандартів. Таким чином, варто висновувати, що у ст. 7 Пакту право на справедливі та сприятливі умови праці проголошене як сукупність принципів справедливої праці, а у ст. 2 ЄСХ (п) право на справедливі умови праці закріплене як набір конкретних трудових стандартів (робочий час і відпочинок).

Стаття 2 Пакту і ст. 2 ЄСХ (п) відрізняються за охопленням елементів. Так, ст. 2 Пакту включає оплату праці, кар'єрне просування, безпеку. Статтею 2 ЄСХ (п) не охоплюються напряму оплата праці та просування. Натомість ЄСХ (п) більш глибоко розкриває режим робочого часу і відпочинку. Отже, за своїм змістом ст. 7 Пакту є більш широкою за тематикою порівняно зі ст. 2 ЄСХ (п). Стаття 7 Пакту формує загальну структуру права на справедливі та сприятливі умови праці через ключові елементи (оплата, безпека, відпочинок, просування), тоді як ст. 2 ЄСХ (п) конкретизує це право через детальний перелік обов'язкових норм, насамперед у сфері робочого часу і відпочинку працівників.

У загальній теорії права під суб'єктивним правом розуміється гарантована нормами права міра можливої поведінки особи, що спрямована на реалізацію її інтересів [10, с.314].

Право на справедливі умови праці відповідає ознакам суб'єктивного права: 1) належить конкретному суб'єкту – працівнику; 2) спрямоване на задоволення його інтересу (безпека, гідна тривалість робочого часу та ін.); 3) забезпечене юридичними обов'язками роботодавця; 4) гарантується державою і може захищатися у встановленому порядку.

Право на справедливі умови праці, як будь-яке суб'єктивне право, являє собою певні можливості особи у визначеній сфері. Воно також має юридичні ознаки, що надають йому своєрідності та виокремлюють серед інших прав людини.

Варто відзначити, що право на справедливі умови праці належить до прав людини у сфері праці. Воно пов'язане зі здійсненням трудової діяльності працівника у передбачених законодавством формах.

Якщо слідувати класифікації прав людини у міжнародно-правових актах, то трудові права належать до соціальних прав людини. У розділі II Конституції України трудові права також проголошені з-поміж соціальних прав.

Поняття соціальних прав О.В. Епель пропонує розуміти як «можливості людини і громадянина здобувати собі засоби для задоволення власних потреб щодо гідного рівня життя або отримати такі засоби через соціальне утримання у випадку неможливості задовільнити відповідні потреби» [11, с.25]. Що стосується права на справедливі умови праці, то воно стосується можливостей працівника здобувати собі засоби для

задоволення власних потреб щодо гідного рівня життя. Це право належить до соціальних прав людини і громадянина. Як і інші соціальні права, право на справедливі умови праці є позитивним правом. Забезпечення соціальних прав, що включає їх визнання, охорону і захист є основним обов'язком соціальної держави.

Право на справедливі умови праці є основним трудовим правом. У теорії трудового права до таких прав відносять права, закріплені у міжнародно-правових актах про права людини, Конституції та законах України. Як уже відзначалося, зазначене право проголошене у міжнародно-правових актах.

Водночас право на справедливі умови праці не закріплене у Конституції України та законах України. Оскільки у ст. 2 «Право на справедливі умови праці» Європейської соціальної хартії (переглянутої) це право проголошене одразу після права на працю у ст. 1, то видається доцільним доповнити ст. 43 Конституції України [12] після частини першої, в якій закріплене право на працю та його гарантії, окремою частиною другою, якою передбачити право на справедливі умови праці. У такому випадку можна буде дійти висновку про імплементацію в національне законодавство положень ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), за 6 пунктами якої (крім п. 3) Україна взяла на себе зобов'язання вважати їх для себе обов'язковими згідно із Законом від 14 вересня 2006 року № № 137-V [13].

Для імплементації положень ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) необхідно доповнити правом на справедливі умови праці перелік основних прав працівника, закріплений у ст. 2 чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [14].

Основні права працівника передбачені у ст. 21 проекту Трудового кодексу України [15], однак право на справедливі умови праці в ній відсутнє, у зв'язку з чим доцільно закріпити в цій статті зазначене право.

Таким чином, право на справедливі умови праці набуде статусу основного трудового права внаслідок проголошення його не тільки у міжнародно-правових актах, а й в актах національного законодавства. Водночас належне законодавче закріплення права на справедливі умови праці засвідчить імплементацію в національне законодавство міжнародних стандартів у цій сфері.

Право на справедливі умови праці є комплексним за своєю структурою. У доктрині трудового права звертається увага на комплексний характер окремих основних трудових прав, з-поміж яких першим називається саме право на справедливі та сприятливі умови праці. Як уже зазначалося, у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права закріплена структура права на справедливі та сприятливі умови праці. У ст. 2 ЄСХ (п) передбачена структура права на справедливі умови праці.

Право на справедливі умови праці в теорії прав людини зазвичай розглядається як комплексне право, оскільки воно включає в себе низку взаємопов'язаних правоможностей і гарантій. Це право не є одиничним, а являє собою комплекс (систему) суб'єктивних прав. Таким чином, ідеться про складне (інтегративне) суб'єктивне право.

У загальній теорії права та теорії прав людини права людини, що включають в себе декілька взаємопов'язаних правоможностей або елементів, зазвичай називають комплексними правами, складовими (compound) правами, правами складної структури. Такі права не зводяться до однієї конкретної правоможності. Таким є право на справедливі умови праці, що включає цілий набір правоможностей і гарантій, спрямованих на забезпечення сприятливого балансу між трудовою діяльністю і відпочинком працівника.

Суб'єктами права на справедливі та сприятливі умови праці є працівники, оскільки саме про них згадується у наведених вище статтях міжнародно-правових актів.

Термін «працівник» не визначений у чинному КЗпП України. На законодавчому рівні поняття працівника закріплене у низці законів України, зокрема, абзаці п'ятому ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року № 4312-VI [16]. Ідеться про фізичну особу, яка за трудовим договором (контрактом) працює на підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності або у фізичної особи, яка використовує найману працю відповідно до законодавства.

Суб'єктом права на справедливі умови праці є працівник, тобто фізична особа, яка може бути громадянином України, іноземним громадянином або особою без громадянства.

Право на справедливі умови праці є регулятивним трудовим правом, враховуючи поділ правовідносин у загальній теорії права на регулятивні та охоронні.

Окремі права у структурі права на справедливі умови праці є майновими, деякі – особистими немайновими.

Висновки

На підставі порівняльно-правового аналізу змісту ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) варто дійти висновку, що ключові структурні відмінності між зазначеними статтями полягають у тому, що статтею 7 Пакту абстрактні категорії, натомість Хартія містить конкретні норми. У статті 7 Пакту формується концепція права на справедливі та сприятливі умови праці, тобто що включає це право, а у статті 2 Хартії закріплюються механізми реалізації права на справедливі умови праці.

Проголошене у міжнародно-правових актах, право на справедливі умови (право на справедливі та сприятливі умови праці) є суб'єктивним трудовим правом працівника, оскільки воно належить конкретній особі, забезпечується обов'язками роботодавця і підлягає юридичному захисту. Водночас воно має комплексний характер і включає сукупність окремих прав, які реалізуються через національне трудове законодавство.

За своїми юридичними ознаками право на справедливі умови праці як суб'єктивне трудове право є соціальним правом, основним трудовим правом, комплексним трудовим правом, регулятивним трудовим правом, містить у своїй структурі майнові та немайнові права.

Видається доцільним доповнити ст. 43 Конституції України після частини першої, в якій проголошені право на працю та його гарантії, окремою частиною другою, якою передбачити право на справедливі умови праці.

Необхідно доповнити перелік основних трудових прав, закріплений у частині другій ст. 2 Кодексу законів про працю України, частині першій ст. 26 проекту Трудового кодексу України, правом на справедливі умови праці, проголошеним у міжнародно-правових актах, ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Таким чином право на справедливі умови праці набуде статусу основного трудового права внаслідок проголошення його не тільки у міжнародно-правових актах, а й в актах національного законодавства. Водночас належне законодавче закріплення права на справедливі умови праці засвідчить імплементацію в національне законодавство міжнародних стандартів у цій сфері.

Література

1. Бурак В.Я. Про модифікацію ознак трудових відносин в умовах трансформації ринку праці. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 6 жовт. 2023 р.) / уклад.

- О. Г. Серета, О. М. Ярошенко, О. В. Соловійов, І. В. Зіноватна; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2023. С. 30-34.
2. Костюченко О.Є. Справедливість умов праці як базова основа для реформування трудового законодавства України. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 11. С. 134-139.
 3. Пижова М.О. Юридичні гарантії реалізації права працівників на справедливу оплату праці: монографія. Київ: Видавництво «наукова столиця», 2021. 376 с.
 4. Сімутіна Я.В. Право на справедливі умови праці крізь призму положень Європейської соціальної хартії. *Часопис Київського університету права*. 2021. №2. С. 169-173.
 5. Трюхан О.А. Право на справедливі умови праці: міжнародно-правовий аспект. *Альманах міжнародного права*. Вип. 14. С. 60.
 6. Федорова А.Л. Основні тенденції та проблеми розвитку міжнародних механізмів захисту соціальних прав людини. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2013. Вип. 117 (ч. I). С. 48-54.
 7. Загальна декларація прав людини, прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
 8. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийнятий 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
 9. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
 10. Загальна теорія права : підручник / [О.В. Петришин, Д.В. Лук'янов, С.І. Максимов, В.С. Смородинський та ін.] ; за ред. О.В. Петришина. Харків : Право, 2020. 568 с.
 11. Епель О.В. Теоретико-правові основи захисту конституційних соціальних прав людини і громадянина в Україні: монографія. Харків: В справі, 2020. С.25.
 12. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
 13. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14 вересня 2006 року № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418.
 14. Кодекс законів про працю України: Затверджено Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. №322- VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
 15. Проект Трудового кодексу України. URL: [blob:https://itd.rada.gov.ua/7726ba92-bc63-45a7-8841-f10882639dc5](https://itd.rada.gov.ua/7726ba92-bc63-45a7-8841-f10882639dc5)
 16. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 року № 4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 39. Ст. 462.