

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до проекту Закону України

«Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо відсутності права у роботодавця в односторонньому порядку змінювати умови оплати праці, визначені трудовим контрактом»

1. Обґрунтування необхідності прийняття законопроекту

Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом (стаття 43 Конституції України).

Відповідно до статті 94 Кодексу законів про працю України заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується. Питання державного і договірної регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначається цим Кодексом, Законом України «Про оплату праці» та іншими нормативно-правовими актами.

Згідно з частинами першою-четвертою статті 97 Кодексу законів про працю України оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт.

Оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту (стаття 20 Закону України «Про оплату праці»).

Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами (стаття 22 Закону України «Про оплату праці»).

Трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ними органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи 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 (частина перша статті 21 Кодексу законів про працю України).

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера

застосування контракту визначається законами України (частина третя статті 21 Кодексу законів про працю України).

Оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту (стаття 20 Закону України «Про оплату праці»).

Відповідно до вказаних вище законодавчих норм Верховний Суд України у постанові від 05 травня 2025 року у справі № 757/36687/21 сформував правову позицію про те, що «трудовий контракт тлумачиться на користь його дійсності та виконуваності. Роботодавець не має права в односторонньому порядку змінювати умови оплати праці, визначені трудовим контрактом, навіть у разі прийняття закону, що погіршує такі умови. Прийняття такого закону може бути лише підставою для ініціювання внесення змін до контракту, але не звільняє роботодавця від обов'язку виплачувати заробітну плату в розмірі, встановленому чинним контрактом.».

Враховуючи вищевикладене, спираючись на правову позицію Верховного Суду України, доцільно уточнити положення трудового законодавства, які б чітко встановлювали відсутність права у роботодавця зменшувати заробітну плату до моменту внесення відповідних змін до трудового контракту для гарантування дотримання прав працівників щодо оплати праці.

2. Мета та завдання прийняття законопроекту

Метою законопроекту є гарантування дотримання прав працівників щодо оплати праці роботодавцями в частині законодавчого врегулювання відсутності права у роботодавця в односторонньому порядку змінювати умови оплати праці, визначені трудовим контрактом.

3. Загальна характеристика та основні положення законопроекту

Проектом закону пропонується доповнити статтю 22 Кодексу законів про працю України, а також статтю 22 Закону України «Про оплату праці», якими передбачається визначити, що власник або уповноважений ним орган не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені трудовим договором. Не можуть бути підставами для невиконання заробітної плати у розмірах, встановлених трудовим договором, внесення змін до положень законодавства, які погіршують умови оплати праці, встановлені трудовим договором, якщо відповідні зміни не були внесені до такого договору.

4. Стан нормативно-правової бази у даній сфері правового регулювання

У відповідній сфері правового регулювання діють Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про оплату праці».

5. Фінансово – економічне обґрунтування

Реалізація законопроекту не потребуватиме додаткових видатків з Державного бюджету України.

6. Прогноз соціально-економічних та інших наслідків прийняття законопроекту

Прийняття законопроекту забезпечить гарантування дотримання прав працівників щодо оплати праці роботодавцями.

Народний депутат України

Валерій ГНАТЕНКО



ЄАС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ
Підписувач: Гнатенко Валерій Сергійович
Сертифікат: 3FAA9288358EC00304000000D60C3100E409DC00
Дійсний до: 28.11.2026 0:00:00

Апарат Верховної Ради України
260д9/1-2026/16908 від 26.01.2026



2125516