

**Ханик-Посполітак Роксолана Юріївна,**  
кандидатка юридичних наук, доцентка,  
доцентка кафедри приватного права,  
керівник Центру цивілістичних досліджень  
Національного університету  
«Києво-Могилянська академія»

<https://orcid.org/0000-0001-6185-7479>

## **СПРАВЕДЛИВА ОПЛАТА ПРАЦІ: ЧИ РЕАЛЬНО ЗАБЕЗПЕЧИТИ ЗАКОНОДАВЧО? <sup>1</sup>**

**Анотація.** *Тези стосуються аналізу положень проекту Закону про справедливу систему оплати праці в Україні. Зазначається, що законопроект є дуже загальним, рамковим, містить багато колізій / протиріч і не передбачає реальних механізмів забезпечення права на справедливу оплату праці.*

105

Кожна особа має право на працю. Це право прямо передбачено Конституцією України (ст. 43) і гарантується державою. При цьому кожний, хто працює, має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхід-

---

<sup>1</sup> Публікацію підготовлено в рамках завершення НДР «Справедливий перехід: Право на працю після війни. Гідна праця та повоєнна економіка України» (реєстраційний номер 0124U003120 від 24.05.2024), яка виконується за рахунок фінансування МОН у рамках міжнародного науково-технологічного білатерального співробітництва відповідно до Протоколу Чотирнадцятого засідання німецько-української робочої групи з науково-технологічного співробітництва між Міністерством освіти і науки України та Федеральним міністерством освіти та наукових досліджень Німеччини від 09.11.2023 р. і додатка до нього від 01.02.2024 р.

ності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення <sup>2</sup>.

У будь-які часи питання справедливості виникає і набуває загострення на тлі різних криз. Питання справедливої оплати праці в умовах воєнного стану виникає щоразу у суспільстві.

Принцип справедливості є одним із ключових конституційних принципів. Ще більше ніж 20 років тому КСУ у своєму рішенні від 02.11.2004 р. № 15-рп/2004 зазначив: «Справедливість — одна з основних засад права, є вирішальною у визначенні його як регулятора суспільних відносин, одним із загальнолюдських вимірів права. Зазвичай справедливість розглядають як властивість права, виражену, зокрема, в рівному юридичному масштабі поведінки й у пропорційності юридичної відповідальності вчиненому правопорушенню» <sup>3</sup>.

Принцип справедливості має бути основоположним у всіх галузях права без винятку <sup>4</sup>, у т. ч. трудового. Саме справедливість є однією з ключових конституційних засад регулювання права на заробітну плату <sup>5</sup>.

106

---

<sup>2</sup> Загальна декларація прав людини. Ст. 23. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text).

<sup>3</sup> Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання) від 02 листопада 2004 № 15-рп/2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v015p710-04#Text> (дата звернення 16.02.2026).

<sup>4</sup> Шелевер Н. В. Справедливість як основоположний принцип права. *Актуальні проблеми держави і права* : зб. наук. пр. / редкол. : Г. І. Чанишева (голов. ред.) та ін. Одеса : Гельветика, 2021. Вип. 89. С. 113–118. <https://doi.org/10.32837/apdp.v0i89.3199>.

<sup>5</sup> Фрідманська В. І. Справедливість як одна з ключових конституційних засад регулювання права на заробітну плату. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2022. № 3. С. 340–345. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.03.61>.

Справедливість — це оціночне поняття. А тому дуже важко дійсно досягнути справедливості в оплаті праці, оскільки у кожного своє відчуття справедливості, у тому числі у винагороді за пророблену роботу.

Верховна Рада України (в особі Голови профільного комітету) вирішила проявити ініціативу і спробувати врегулювати цю проблему — право на справедливу оплату праці. 19 січня 2026 р. було зареєстровано законопроект із багатообіцяючою назвою «Проект Закону про справедливую систему оплати праці в Україні» (реєстраційний номер 14387 від 19.01.2026) <sup>6</sup>. Як зазначається в Пояснювальній записці, метою законопроекту є створення системного Закону, який передбачатиме встановлення єдиної системи оплати праці з уніфікованою структурою та визначенням принципів формування оплати праці як у публічному, так і приватному секторах <sup>7</sup>. Аналогічний підхід закріплено у Преамбулі до законопроекту.

Отже, положення законопроекту мають поширюватися на визначення винагороди для працівників публічного та приватного секторів. Однак, аналізуючи положення законопроекту, можна зауважити, що все ж таки ухил більше зроблений на публічну, ба навіть державну службу. У тій самій Пояснювальній записці зазначено, що «запропонований акт розроблений на попит суспільства на справедливість та є комплексною спробою врегулювати систему оплати праці для усіх публічних службовців, зокрема на політичних посадах, забезпечити єдність та справедливість у підходах до визначення заробітних

107

---

<sup>6</sup> Проект Закону про справедливу систему оплати праці в Україні. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/59452/> (дата звернення 16.02.2026).

<sup>7</sup> Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про справедливу систему оплати праці в Україні». URL: <https://itd.rada.gov.ua/28725f8f-051e-4eef-bb93-5e1847469873> (дата звернення 16.02.2026).

плат та зміцнити відповідальність держави перед своїми громадянами».

Крім того, на нашу думку, у приватному секторі втручання держави у регулювання цього питання є недопустимим і має вирішуватися домовленістю між роботодавцем та майбутнім працівником. Регулювання можливих максимальних граничних розмірів оплати праці у приватному секторі, на нашу думку, є поверненням до часів СРСР.

Законопроект закладає дуже амбітні принципи, які мають бути в основі для формування оплати праці: справедливості, недискримінації, ринкової відповідності, фінансової спроможності, прозорості, взаємозалежності, стабільності та добровільності.

Цікавим є підхід і до визначення «працівник». У законопроекті дається дуже широке визначення цього терміна, а саме: «працівник – фізична особа, яка працює на умовах (1) трудового договору (контракту), або (2) виконує роботу за рішенням суду чи (3) проходить у роботодавця навчання, стажування, практику або (4) проходить публічну службу у встановленому законом порядку (ст. 1)».

Щодо виконання фізичною особою на підставі трудового (договору) контракту питань не виникає. А от щодо (3) і (4) є, оскільки у цьому випадку правовідносин «роботодавець-працівник» не виникає. А що законодавець мав на увазі під (2), взагалі незрозуміло. Можливо, автори мали на увазі громадські або виправні роботи, передбачені КК України (статті 56 і 57). Але це можна лише припускати.

Хоча, з іншого боку, у визначенні поняття «працівник» прослідковується цілком обґрунтований підхід, за якого за основу береться зміст виконуваної роботи, а не правовий статус особи у відносинах із замовником цієї роботи. Фізична особа робить роботу відповідно до своїх навичок і вмій, а також свого психологічного ставлення до

виконуваної роботи (цей аспект часто взагалі не розглядається в працях). І неважливо, чи він оформлений відповідно до вимог законодавства про працю. По суті економічних відносин — неважливо. Але щодо врегулювання правового статусу такої фізичної особи проект закону відповіді не дає.

Розробники проекту Закону явно бажали поширити цей економічний за змістом підхід до всіх відносин, коли фізична особа затрачає свої знання, навички, бажання до виконання певних завдань. Проте автори так і не вирвалися остаточно з розуміння саме трудових відносин. Як приклад можна зазначити, що, зважаючи на назву Закону та преамбули, його положення не мали б поширюватися на виконання робіт за цивільно-правовими угодами, оскільки це не трудові правовідносини. Проте зовсім інша думка виникає, коли проаналізувати прикінцеві та перехідні положення. Там визначається, що з 2027 року винагорода голові та членам наглядових рад державних підприємств (яких, до слова, за законодавством уже скоро не буде) визначається відповідно до законопроекту. Тому, вважаємо, що автори законопроекту не проводять чіткої різниці між трудовими, кримінальними і цивільними правовідносинами.

Також автори законопроекту вирішили врегулювати оплату праці певних категорій працівників, які визначені спеціальними законами, зокрема народних депутатів, суддів, прокурорів, педагогічних і науково-педагогічних працівників. Ці категорії авторами віднесені до публічних службовців. Однак віднесення науково-педагогічних працівників до публічних службовців є абсолютно неправильним. Передбачаємо, що у разі прийняття цього законопроекту в цій частині положення буде визнано неконституційними.

Стосовно механізмів гарантування справедливої оплати праці, то їх у законопроекті немає. А закріплюються

лише гарантії в оплаті праці. Законопроект закріплює, що такі гарантії встановлюються: (1) законом; (2) у колективному договорі та/або колективній угоді як результат соціального діалогу; (3) у трудовому договорі як результат добровільних домовленостей між роботодавцем і працівником. На нашу думку, зазначені гарантії нічим істотно не відрізняються від тих, які на даний час закріплені в трудовому законодавстві.

110

І повертаючись до питання справедливості, висловимо думку, що в оплаті праці або виплаті винагороди (якщо відносини не трудові), досягти справедливості в суспільстві неможливо. Для забезпечення справедливої оплати праці / виплати винагороди має бути досягнуто баланс між багатьма чинниками, зокрема: 1) можливістю роботодавця / замовника забезпечити справедливий рівень оплати, відповідно до своїх фінансових можливостей; 2) можливістю фізичної особи вимагати справедливого рівня оплати праці, відповідно до стану конкурентного ринку, за якого інші фізичні особи готові працювати за менший рівень оплати їхньої праці, 3) небажанням висококваліфікованих фахівців проходити часто принизливі процедури публічних конкурсів для заняття публічних посад; 4) дефіцитом робочої сили у всіх галузях економіки під час війни; 5) наданням переваги при встановленні трудових прав відносин з чоловіками (у мирний час) або жінками (у воєнний час) з наданням переваги особам менше ніж 50+ (у мирний час) та 50+ (у воєнний час).

Значення для визначення справедливості також мають наближеність місця роботи до лінії фронту чи об'єктів критичної інфраструктури, які мають підвищений ризик бути обстріляними, а отже і ставлення роботодавців до можливості чи неможливості дистанційної роботи.

Тобто, говорячи про справедливий рівень оплати праці / виплати винагороди, ми можемо говорити лише про побажання справедливості, яка в реальному житті

досягається балансом різноманітних факторів (які часто не можна передбачити з юридичної точки зору або які є швидкоплинними і не повинні враховуватися на рівні законів). Норми законодавства, звичайно ж, повинні створювати максимально справедливі умови оплати праці / виплати винагороди, проте сама оплата праці буде базуватися на умовах справедливості дуже умовно, особливо в умовах війни. Навіть якщо держава встановить, на її думку, справедливу сітку посадових окладів та надбавок до цих окладів, вона не врахує демографічну ситуацію конкретного міста, наближеність до лінії фронту чи потенційно небезпечних об'єктів критичної інфраструктури, ризику мобілізації конкретних працівників та конкуренції на ринку праці конкретного району. Тому ми повинні говорити лише про максимально можливі справедливі рамки для публічного сектору.

Тож чи встановлює законопроект під назвою «Проект Закону про справедливу систему оплати праці в Україні» реальні механізми встановлення, гарантування та забезпечення права на справедливу оплату праці / виплату винагороди? На нашу думку, ні. Зареєстрований законопроект є дуже загальним, рамковим, містить багато колізій / протиріч і не передбачає реальних механізмів забезпечення права на справедливу оплату праці. Хоча сама ідея руху законодавства в бік забезпечення справедливості в оплаті праці / виплаті винагороди фізичним особам за їхні знання, вміння, навички, бажання працювати (а не лише бажання працевлаштуватися) заслуговує на увагу.