**Європейська соціальна хартія**

**Турін, 18 жовтня 1961 року**

( Зміни в текст не внесені. Додатково див. Протокол   
 ( [994\_333](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_333" \t "_blank) ) від 21.10.91   
 Додатковий протокол   
 ( [994\_807](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_807) ) від 09.11.95 )

( Європейську соціальну хартію (переглянену) додатково   
 див. в документі ( [994\_062](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062) ) від 03.05.96 )

Дата підписання: 2 травня 1996 р.

**Офіційний переклад**

Уряди, які підписали цю Хартію, будучи членами Ради Європи, враховуючи, що метою Ради Європи є досягнення більшого єднання між її членами для збереження та втілення в життя ідеалів і принципів, які є їхнім спільним надбанням, а також сприяння їхньому економічному та соціальному прогресу шляхом, зокрема, захисту та подальшого здійснення прав і основних свобод людини,  беручи до уваги, що в Європейській конвенції про захист прав і основних свобод людини, яка була підписана в Римі 4 листопада 1950 року ( 995\_004 ), та Протоколі до неї, який був підписаний у Парижі 20 березня 1952 року, держави - члени Ради Європи домовилися забезпечити своєму населенню громадянські та політичні права і свободи, визначені в цих документах, враховуючи, що здійснення соціальних прав повинно бути   
забезпечене без будь-якої дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, віросповідання, політичних переконань, національної належності чи соціального походження,  сповнені рішучості спільно зробити все можливе для підвищення   
життєвого рівня та поліпшення соціальної забезпеченості як міського, так і сільського населення шляхом використання відповідних установ і здійснення відповідних заходів, погодились про таке:

**Частина I**

Договірні Сторони ставлять за мету своєї політики, до здійснення якої вони прагнутимуть усіма відповідними засобами як національного, так і міжнародного характеру, досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися такі права та принципи:

1. Кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає.
2. Всі працівники мають право на справедливі умови праці.
3. Всі працівники мають право на безпечні та здорові умови праці.
4. Всі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечує достатній життєвий рівень для них самих та для їхніх сімей.
5. Всі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.
6. Всі працівники та роботодавці мають право на укладання колективних договорів.
7. Діти та підлітки мають право на особливий захист від фізичних та моральних ризиків, на які вони наражаються.
8. Працюючі жінки у випадку материнства та інші працюючі жінки у відповідних випадках мають право на особливий захист за місцем їхньої роботи.
9. Кожна людина має право на належні умови професійної орієнтації, які допомагають їй вибрати професію згідно із своїми особистими здібностями та інтересами.
10. Кожна людина має право на належні умови професійної підготовки.
11. Кожна людина має право користуватися будь-якими заходами, що дозволяють їй досягти найкращого стану здоров'я.
12. Всі працівники та їхні утриманці мають право на соціальне забезпечення.
13. Кожна малозабезпечена людина має право на соціальну та медичну допомогу.
14. Кожна людина має право користуватися соціальними службами.
15. Інваліди мають право на професійне навчання, перекваліфікацію та соціальну реадаптацію незалежно від причин і характеру їхньої інвалідності.
16. Сім'я як головний осередок суспільства має право на відповідний соціальний, правовий та економічний захист, який забезпечує її всебічний розвиток.
17. Матері та діти, незалежно від сімейного стану і родинних відносин, мають право на відповідний соціальний та економічний захист.
18. Громадяни будь-якої із Договірних Сторін мають право займатися будь-якою прибутковою діяльністю на території будь-якої іншої Договірної Сторони на засадах рівності з громадянами останньої з урахуванням обмежень, які запроваджуються на підставі безперечних економічних або соціальних причин.
19. Трудящі-мігранти, які є громадянами будь-якої Договірної Сторони, і члени їхніх сімей мають право на захист і допомогу на території будь-якої іншої Договірної Сторони.

**Частина II**

Договірні Сторони зобов'язуються, як це передбачено в частині III, вважати для себе обов'язковими зобов'язання, визначені в нижче наведених статтях і пунктах.

**Частина III**

Встановлюється, що Хартія містить правові зобов'язання міжнародного характеру, виконання яких підлягає виключно наглядові, який передбачається у частині IV Хартії.

**Частина V**

**Стаття 30**

Встановлюється, що формулювання "під час війни або іншого надзвичайного стану в державі" охоплює також загрозу війни.

European Treaty Series/35

Збірка договорів Ради Європи   
 Парламентське видавництво, Київ - 2000

1989L0391 - UA - 11.12.2008 - 003.001

**Цей документ слугує суто засобом документування, і установи не несуть жодної відповідальності за його зміст**

(До [Розділу V](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#n2175): "Економічне та галузеве співробітництво"  
[Глава 21](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#n2544). Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей)

**ДИРЕКТИВА РАДИ**  
**від 12 червня 1989 року**  
**про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров’я працівників на роботі**  
**(89/391/ЄЕС)**

(ОВ L 183, 29.06.1989, с. 1)

Зі змінами та доповненнями, внесеними:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Офіційний вісник | |
| № | сторінка | дата |
| РЕГЛАМЕНТОМ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ І РАДИ (ЄС) № 1882/2003 від 29 вересня 2003 року | L 284 | 1 | 31.10.2003 |
| ДИРЕКТИВОЮ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ І РАДИ 2007/30/ЄС Текст стосується ЄЕП від 20 червня 2007 року | L 165 | 21 | 27.06.2007 |
| РЕГЛАМЕНТОМ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ І РАДИ (ЄС) № 1137/2008 від 22 жовтня 2008 року | L 311 | 1 | 21.11.2008 |
| Виправленням, ОВ L 275, 05.10.1990, с. 42 (89/391) | | | |

**ДИРЕКТИВА РАДИ**  
**від 12 червня 1989 року**  
**про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров’я працівників на роботі**  
  
(89/391/ЄЕС)

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКИХ СПІВТОВАРИСТВ,

Беручи до уваги [Договір про заснування Європейського економічного співтовариства](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017), зокрема його статтю 118a,

Беручи до уваги пропозицію Комісії [(**-1**)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n208), складену після консультації з Дорадчим комітетом з безпеки, гігієни та охорони здоров’я на роботі,

У співпраці з Європейським Парламентом [(**-2**)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n208),

Беручи до уваги висновок Економічно-соціального комітету [(**-3**)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n208),

Оскільки стаття 118a [Договору](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017) передбачає ухвалення Радою у форматі директив мінімальних вимог до заохочення до покращень, зокрема в робочому середовищі, щоб гарантувати кращий рівень забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників;

Оскільки ця Директива не визнає допустимим будь-яке зниження рівнів охорони, що вже досягнуті в окремих державах-членах, держави-члени мають зобов’язання на підставі Договору заохочувати до покращення умов в цій сфері та до гармонізації умов зі збереженням вже досягнутих покращень;

Оскільки відомо, що працівники можуть піддаватись впливу небезпечних екологічних факторів на робочому місці в ході їхньої трудової діяльності;

Оскільки, відповідно до статті 118a [Договору](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017), такі директиви повинні уникати накладення адміністративних, фінансових та правових обмежень, які будуть стримувати створення та розвиток малих та середніх підприємств;

Оскільки Повідомлення Комісії про її програму щодо безпеки, гігієни та здоров’я на робочих місцях [(**-4**)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n208) передбачає ухвалення директив, що призначених гарантувати безпеку та охорону здоров’я працівників;

Оскільки Рада, в своїй Резолюції від 21 грудня 1987 року про безпеку, гігієну та охорону здоров’я на робочих місцях [(**-5**)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n208), взяла до відома намір Комісії подати Раді у найближчому майбутньому Директиву про організацію безпеки та охорони здоров’я працівників на робочому місці;

Оскільки в лютому 1988 року Європейський Парламент ухвалив чотири резолюції після обговорення внутрішнього ринку та захисту працівників; оскільки ці резолюції закликали Комісію розробити рамкову Директиву, яка б стала основою для спеціальних директив, що охоплюють всі ризики, пов’язані з безпекою та охороною здоров’я на робочому місці;

Оскільки держави-члени несуть відповідальність за заохочення до покращення безпеки та охорони здоров’я працівників на їхній території; оскільки вживання заходів з охорони здоров’я та забезпечення безпеки працівників на роботі також допомагає, в деяких випадках, зберегти здоров’я та, можливо, забезпечити безпеку осіб, які проживають з такими працівниками;

Оскільки законодавчі системи держав-членів, що охоплюють питання безпеки та охорони здоров’я на робочому місці, мають значні відмінності та потребують покращення; оскільки національні положення в цій сфері, до складу яких часто входять технічні специфікації та/або стандарти саморегулювання, можуть привести до різних рівнів безпеки та охорони здоров’я і дозволити конкуренцію за рахунок безпеки та здоров’я;

Оскільки розповсюдженість нещасних випадів на робочому місці та професійних хвороб все ще перебуває на занадто високому рівні; оскільки, необхідно негайно запровадити або покращити превентивні заходи для збереження безпеки та охорони здоров’я працівників та забезпечення вищого рівня захисту;

Оскільки, для забезпечення вищого рівня захисту, працівники та/або їхні представники повинні бути поінформовані про ризики для їхньої безпеки та здоров’я та про заходи, необхідні для зниження або усунення зазначених ризиків; оскільки вони також мають бути здатні долучитись шляхом збалансованою участі, відповідно до національних законодавств та/або практик, до забезпечення вжиття необхідних заходів захисту;

Оскільки необхідно запровадити інформування, діалог та збалансовану участь у забезпеченні безпеки та охорони здоров’я між працедавцями та працівниками та/або їхніми представниками шляхом застосування належних процедур та інструментів, відповідно до національних законодавств та/або практик;

Оскільки підвищення рівня безпеки, гігієни та охорони здоров’я працівників на роботі становить мету, яка не повинна підпорядковуватись суто економічним міркуванням;

Оскільки працедавці зобов’язані бути поінформованими про останні досягнення в технологіях та наукових досягненнях щодо облаштування робочого місця, з урахуванням властивих для їхнього підприємства ризиків, та відповідно інформувати представників працівників, які застосовують права участі відповідно до цієї Директиви таким чином, щоб мати можливість забезпечити кращий рівень безпеки та охорони здоров’я працівників;

Оскільки положення цієї Директиви застосовуються без обмеження суворіших наявних або майбутніх положень Співтовариства до всіх ризиків та, зокрема, до ризиків, що виникають у зв’язку з використанням під час роботи хімічних речовин, фізичних факторів та біологічних засобів, зазначених в Директиві 80/1107/ЄЕС [(**-6**)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n208), з останніми змінами і доповненнями, внесеними Директивою 88/642/ЄЕС [(**-7**)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n208);

Оскільки, відповідно до Рішення 74/325/ЄЕС [(**-8**)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n208), були проведені консультації Комісії з Дорадчим комітетом з безпеки, гігієни та охорони здоров’я на робочих місцях з приводу розробки пропозицій в цій сфері;

Оскільки необхідно створити комітет, члени якого призначатимуться державами-членами, для допомоги Комісії під час внесення з метою технічної адаптації змін до окремих Директив, передбачених в цій Директиві.

УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

**СЕКЦІЯ I**  
**ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

**Стаття 1**  
**Предмет**

1. Ця Директива має на меті запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров’я працівників на роботі.

2. З цією метою вона містить загальні принципи запобігання професійним ризикам, забезпечення безпеки та охорони здоров’я, усунення факторів ризику та аварійних ситуацій, інформування, консультування, збалансованої участі відповідно до національних законодавств та/або практик, підготовку працівників або їхніх представників, а також загальні настанови для запровадження зазначених принципів.

3. Ця Директива не обмежує застосування наявних або майбутніх положень на національномурівні або рівні Співтовариства, які є сприятливішими для забезпечення безпеки та охорони здоров’я працівників на роботі.

**Стаття 2**  
**Сфера застосування**

1. Ця Директива застосовується до всіх секторів діяльності, як державних так і приватних(промислового, сільськогосподарського, комерційного, адміністративного, сектору обслуговування, освітнього, сектору культури, сектору дозвілля та ін.).

2. Ця Директива не застосовується у випадку неминучого конфлікту між нею та характеристиками, що властиві певним спеціальним напрямам діяльності у сфері державної служби, таким як збройні сили чи поліція, або певним спеціальним напрямам діяльності служб цивільної оборони.

У такому випадку безпека та охорона здоров'я працівників повинна бути забезпечена, наскільки це можливо, з урахуванням цілей цієї Директиви.

**Стаття 3**  
**Терміни та означення**

Для цілей цієї Директиви застосовуються наведені терміни мають таке значення:

(a) працівник: будь-яка особа, найнята працедавцем, враховуючи стажерів та учнів, але за винятком домашньої прислуги;

(b) працедавець: фізична або юридична особа, яка має трудові відносини з працівником та несе відповідальність за підприємство та/або установу;

(c) представник працівників, на якого покладено спеціальні обов’язки із забезпечення безпеки та охорони здоров’я працівників: будь-яка обрана особа, обрання або призначення якої відбулося відповідно до національних законодавств та/або практик для представництва працівників у випадку виникнення проблем, пов'язаних із забезпеченням безпеки та охороною здоров’я працівників на роботі;

(d) запобігання: всі кроки або заходи, вжиті або заплановані на всіх етапах роботи на підприємстві, спрямовані на запобігання або скорочення професійних ризиків.

**Стаття 4**

1. Держави-члени вживають необхідних кроків для забезпечення поширення на працедавців,працівників та представників працівників дії правових положень, необхідних для імплементації цієї Директиви.

2. Зокрема держави-члени повинні забезпечити належний контроль та нагляд.

**СЕКЦІЯ II**  
**ОБОВ’ЯЗКИ ПРАЦЕДАВЦЯ**

**Стаття 5**  
**Загальні положення**

1. Працедавець зобов’язаний забезпечувати безпеку та охорону здоров’я працівників в кожномупов’язаному з роботою аспекті.

2. Якщо, відповідно до [статті 7(3)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n86), працедавець залучає компетентні зовнішні служби або осіб,це не звільняє його від відповідальності у цій сфері.

3. Обов’язки працівників у сфері безпеки та охорони здоров’я на роботі не повинні впливати напринцип відповідальності працедавця.

4. Ця Директива не обмежує права держав-членів передбачати виключення або обмеження відповідальності працедавців у випадках, що виникають внаслідок незвичайних та непередбачуваних обставин поза межами контролю працедавця або внаслідок виняткових подій, наслідків яких було неможливо уникнути, незважаючи на ужиття всіх належних заходів.

Держави-члени не зобов’язані використовувати право, зазначене в першому підпараграфі.

**Стаття 6**  
**Загальні обов’язки працедавців**

1. В рамках своїх обов’язків працедавець вживає заходів, необхідних для забезпечення безпекита охорони здоров’я працівників, у тому числі запобігання професійним ризикам, забезпечення інформування та підготовка, а також необхідної організації та засобів.

Працедавець повинен стежити за необхідністю коригування зазначених заходів для врахування зміни обставин, а також прагнути до покращення існуючої ситуації.

2. Працедавець запроваджує заходи, передбачені в першому підпараграфі параграфу 1 на основітаких загальних принципів запобігання:

(a) уникнення ризиків;

(b) оцінка ризиків, яких неможливо уникнути;

(c) подолання ризиків у джерелі їх виникнення;

(d) адаптація роботи до людини, зокрема, що стосується облаштування робочих місць, вибору робочого обладнання та вибору методів роботи і виробництва, з метою, зокрема, полегшення одноманітної роботи та роботи з попередньо визначеною швидкістю роботи та зменшення їхнього впливу на здоров’я.

(e) адаптація до технічного прогресу;

(f) заміна небезпечних речовин на безпечні або менш небезпечні;

(g) розроблення узгодженої загальної політики запобігання, яка охоплює технології, організацію робочого процесу, умови праці, соціальні стосунки та вплив факторів, пов’язаних з робочим середовищем;

(h) надання пріоритету колективним заходам захисту у порівнянні з індивідуальними заходами захисту;

(i) надання належних інструкцій працівникам.

3. Не обмежуючи застосування інших положень цієї Директиви, працедавець повинен, з урахуванням характеру напрямів діяльності підприємства та/або установи:

(a) оцінювати ризики для здоров’я та безпеки працівників,між іншим, під час вибору робочого обладнання, хімічних речовин або препаратів, що використовуються, а також під час обладнання робочих місць.

Після такої оцінки та в разі необхідності запобіжні заходи та запроваджені працедавцем методи роботи і виробництва обов'язково повинні:

- забезпечувати підвищення рівня захисту, яким забезпечені працівники у питанні безпеки та охорони здоров’я,

- бути інтегрованими в комплекс напрямів діяльності підприємства та/або установи на всіх рівнях ієрархії;

(b) якщо він доручає виконання завдань якомусь працівнику, враховувати можливості цього працівника у питанні охорони здоров’я і безпеки;

(c) забезпечувати проведення щодо планування та введення нових технологій консультацій з працівниками та/або їхніми представниками у питаннях наслідків вибору обладнання, робочих умов та робочого середовища для безпеки та здоров’я працівників;

(d) вживати належних заходів для забезпечення того, щоб лише працівники, які отримали належні інструкції, могли мати доступ до ділянок із значною та специфічною небезпекою.

4. Не обмежуючи застосування інших положень цієї Директиви, у випадку, коли декілька підприємств спільно використовують робочу територію, працедавці повинні співпрацювати над запровадженням положень із забезпечення безпеки, охорони здоров’я та гігієни праці та, з урахуванням характеру таких напрямів діяльності, повинні координувати їхні дії в сферах захисту та запобігання професійним ризикам, а також інформувати про зазначені ризики один одного та їхніх відповідних працівників та/або представників працівників.

5. Заходи, пов’язані з безпекою, гігієною та охороною здоров’я на роботі не повинні, за жоднихобставин, призводити до фінансових витрат з боку працівників.

**Стаття 7**  
**Служби захисту та запобігання**

1. Не обмежуючи обов’язків зазначених в [статтях 5](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n53) та [6](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n59), працедавець призначає одного або декількох працівників, які будуть займатись діяльністю, пов’язаною з захистом від ризиків та запобіганням професійним ризикам на підприємствах та/або в установах.

2. Призначені працівники не можуть бути поставлені у несприятливе становище через їхнюдіяльністю, пов’язану із захистом від ризиків та запобіганням професійним ризикам.

Призначеним працівникам необхідно забезпечити достатньо часу для того, щоб вони мали можливість виконувати свої обов’язки, що виникають на підставі цієї Директиви.

3. Якщо такі захисні та запобіжні заходи не можуть бути організовані внаслідок відсутностікомпетентного персоналу на підприємстві та/або в установі, працедавець повинен залучити компетентні зовнішні служби або компетентних зовнішніх осіб.

4. У випадку, коли працедавець залучає такі служби або таких осіб, він повинен поінформуватиїх про фактори, щодо яких відомо або є припущення про їхній вплив на безпеку та здоров’я працівників, а також вони повинні мати доступ до інформації, зазначеної в [статті 10(2)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n121).

5. В всіх випадках:

- призначені працівники повинні мати необхідні здібності та необхідні можливості,

- зовнішні служби або особи, які надають консультації, повинні мати необхідні професійні навички, а також необхідні персональні та професійні можливості, та

- кількість призначених працівників та зовнішніх служб або осіб, які надають консультації, повинна бути достатньою для того, щоб займатись організацією захисних та запобіжних заходів, з урахуванням розміру підприємства та/або установи та/або загроз для працівників та поширення таких загроз по підприємству та/або установі.

6. Відповідальність за захист від ризиків для здоров’я та безпеки та запобігання ним, що єпредметом цієї статті, покладається на одного або декількох працівників, одну службу або окремі служби, незалежно від того чи є ці служби внутрішніми або зовнішніми для підприємства та/або установи.

В разі необхідності працівник(и) або агенція(ї) повинні співпрацювати.

7. Держави-члени можуть визначати з урахуванням характеру напрямів діяльності та розмірупідприємств, категорії підприємств, на яких працедавець, за умови його компетентності, може самостійно нести відповідальність за заходи, зазначені в параграфі 1.

8. Держави-члени визначають необхідні повноваження та професійні навички, зазначені в параграфі 5.

Вони можуть визначити достатню кількість, зазначену в параграфі 5.

**Стаття 8**  
**Надання першої допомоги, гасіння пожеж та евакуація працівників, серйозні та неминучі небезпеки**

1. Працедавець повинен:

- вжити необхідних заходів для надання першої допомоги, гасіння пожеж та евакуації працівників, адаптованих до характеру напрямів діяльності та розмірів підприємства та/або установи та з урахуванням інших присутніх осіб,

- налагоджувати будь-які необхідні контакти із зовнішніми службами, зокрема, що стосується надання першої медичної допомоги, невідкладної медичної допомоги, аварійно-рятувальних робіт та гасіння пожеж.

2. Відповідно до параграфу 1, працедавець повинен, між іншим, для надання першої медичної допомоги, гасіння пожеж та евакуації працівників призначати працівників, які повинні вживати такі заходи.

Кількість таких працівників, їхня підготовка та доступне для них обладнання мають бути адекватними, з урахуванням розміру та/або специфіки загроз підприємства та/або установи.

3. Працедавець повинен:

(a) якомога раніше інформувати всіх працівників, яким загрожує або може загрожувати ризик серйозної та неминучої небезпеки, а також про кроки, що були вжиті або повинні бути вжиті для захисту;

(b) вживати заходів або надавати інструкції для того, щоб надати працівникам можливість у випадку серйозної, неминучої та невідворотної небезпеки зупинити роботу та/або негайно залишити робоче місце і перейти до безпечного місця;

(c) крім належним чином обґрунтованих виняткових ситуацій, утримуватись від прохання до працівників відновити роботу у робочій ситуації, коли все ще існує серйозна та неминуча небезпека.

4. Працівники, які у випадку серйозної, неминучої та невідворотної небезпеки залишили своїробочі місця та/або небезпечну зону, не повинні ставитись у несприятливе становище внаслідок їхньої дії та повинні бути захищеними від шкідливих і необґрунтованих наслідків згідно з національними законодавствами та/або практиками.

5. Працедавець забезпечує можливість для всіх працівників у випадку серйозної та неминучоїнебезпеки для їхньої власної безпеки та/або для безпеки інших осіб та коли немає можливості зв’язатися з безпосереднім керівником, відповідальним за це, вживати відповідних заходів з урахуванням їхніх знань та технічних засобів, які вони мають у розпорядженні, для уникнення наслідків такої небезпеки.

Їхні дії не повинні ставити їх у будь-яке несприятливе становище, якщо тільки вони не діяли необачно або з їхнього боку не була допущена недбалість.

**Стаття 9**  
**Різні обов’язки працедавців**

1. Працедавець повинен:

(a) мати оцінку ризиків для безпеки та здоров'я, враховуючи ті, що стосуються груп працівників, що піддаються особливим ризикам;

(b) визначати які заходи безпеки необхідно вживати та, в разі необхідності, які засоби захисту необхідно використовувати;

(c) вести перелік нещасних випадків на робочому місці, які призвели до непрацездатності працівника на строк, що перевищує три робочі дні;

(d) складати для відповідальних органів та відповідно до національних законодавств та/або практик звіти про нещасні випадки на робочому місці, внаслідок яких постраждали його працівники.

2. Держави-члени визначають, з урахуванням характеру напрямів діяльності та розміру підприємств, обов’язки, що повинні бути виконані різними категоріями підприємств щодо складення документів, передбачених параграфом 1(a) та (b) та під час підготовки документів, передбачених в параграфі 1(c) та (d).

**Стаття 10**  
**Інформування працівників**

1. Працедавець повинен вжити належних заходів для того, щоб працівники та/або їхні представники на підприємстві та/або в установі отримували, відповідно до національних законодавств та/або практик, які можуть між іншим враховувати розмір підприємства та/або установи, всю необхідну інформацію щодо:

(a) ризиків для безпеки та здоров’я, а також захисних та запобіжних заходів, що стосуються як підприємства та/або установи взагалі, так і кожного типу робочого місця та/або виду роботи;

(b) заходів, вжитих відповідно до [статті 8(2)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n101).

2. Працедавець вживає належних заходів для того, щоб працедавці працівників зовнішніх підприємств та/або установ, які залучені для роботи на його підприємстві та/або в установі, отримували, відповідно до національних законодавств та/або практик, належну інформацію стосовно питань, зазначених в параграфі 1(a) та (b), яка має надаватись зазначеним працівникам.

3. Працедавець повинен вживати належних заходів для того, щоб працівники, які мають спеціальні обов’язки із забезпечення безпеки та охорони здоров’я працівників, або представники працівників, що мають спеціальні обов’язки із забезпечення безпеки та охорони здоров’я працівників, мали доступ для виконання їхніх службових обов’язків та згідно з національними законодавствами та/або практиками, до:

(a) оцінки ризиків та заходів безпеки, зазначених в [статті 9(1)(a)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n112) та [(b)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n113);

(b) переліку та звітів, зазначених в [статті 9(1)(c)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n114) та [(d)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n115);

(c) інформації, отриманої в результаті захисних та запобіжних заходів, інспекційними агенціями та органами, відповідальними за безпеку та охорону здоров'я.

**Стаття 11**  
**Консультація з працівниками та участь працівників**

1. Працедавці повинні проводити консультації з працівниками та/або їхніми представниками ідозволяти їм брати участь в обговореннях всіх питань, пов’язаних з безпекою та охороною здоров'я.

Це передбачає:

- консультації з працівниками,

- право працівників та/або їхніх представників надавати пропозиції,

- збалансовану участь відповідно до національних законодавств та/або практик.

2. Працівники або представники працівників, на яких покладено спеціальні обов’язки із забезпечення безпеки та охорони здоров’я працівників, повинні брати збалансовану участь відповідно до національних законодавств та/або практик або з ними заздалегідь та в належний час працедавець повинен провести консультації щодо:

(a) будь-якого заходу, який може мати істотний вплив на безпеку та здоров’я.

(b) призначення працівників, зазначених в [статтях 7(1)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n83) та [8(2)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n101) та видів діяльності, зазначених в [статті 7(1)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n83);

(c) інформації, зазначеної в [статтях 9(1)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n111) та [10](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n117);

(d) залучення, в разі необхідності, компетентних служб або осіб, що є зовнішніми для підприємства та/або установи, як зазначено в [статті 7(3)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n86);

(e) планування та організації підготовки, зазначеної в [статті 12](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n143).

3. Представники працівників, на яких покладено спеціальні обов’язки із забезпечення безпекита охорони здоров’я працівників, мають право просити працедавця вжити належних заходів та подавати йому пропозиції з цією метою для зменшення загроз для працівників та/або усунення джерел небезпеки.

4. Зазначені в параграфі 2 працівники та зазначені в параграфах 2 та 3 представники працівників не повинні бути у несприятливому становищі через їхні відповідні дії, зазначені в параграфах 2 та 3.

5. Працедавці повинні забезпечувати представникам працівників, на яких покладено спеціальніобов’язки із забезпечення безпеки та охорони здоров’я працівників, достатньо вільного часу без втрати оплати праці та забезпечувати їх необхідними засобами для того, щоб дати можливість таким представникам реалізовувати їхні права та обов’язки, що виникають на підставі цієї Директиви.

6. Працівники та/або їхні представники мають право, на підставі національного законодавствата/або практики, подавати оскарження до органу, який відповідає за безпеку та охорони здоров’я на роботі, якщо вони вважають, що вжиті працедавцем заходи та залучені ним засоби є неналежними для забезпечення охорони праці.

Представники працівників повинні мати можливість подавати свої коментарі під час інспекційних візитів компетентного органу.

**Стаття 12**  
**Підготовка працівників**

1. Працедавець повинен забезпечити отримання кожним працівником відповідної підготовки зпитань безпеки та охорони здоров’я, зокрема у формі інформації та інструкцій, адаптованих до його робочого місця або роботи:

- під час прийняття на роботу,

- у випадку переведення або зміни роботи,

- у випадку введення нового робочого обладнання або зміни в обладнанні, - в разі запровадження будь-якої нової технології.

Підготовка повинна:

- бути адаптованою з метою врахування нових або змінених ризиків, та - у випадку необхідності періодично проводитись повторно.

2. Працедавець повинен забезпечити отримання фактично працівниками із зовнішніх підприємств та/або установ, які були залучені до робіт на його підприємстві та/або в його установі, належних інструкції щодо ризиків для здоров’я та безпеки під час їхньої діяльності на його підприємстві та/або в його установі.

3. Представники працівників, що мають спеціальні обов’язки із забезпечення безпеки та охорони здоров’я працівників, мають право на отримання належної підготовки.

4. Підготовка, зазначена в параграфах 1 та 3, не може проводитись за рахунок працівників абопредставників працівників.

Підготовка, зазначена в параграфі 1, повинна проводитись в робочий час.

Підготовка, зазначена в параграфі 3, повинна проводитись в робочий час або відповідно до національної практики, в межах або поза межами підприємства та/або установи.

**СЕКЦІЯ III**  
**ОБОВ’ЯЗКИ ПРАЦІВНИКІВ**

**Стаття 13**

1. Кожен працівник несе відповідальність за те, щоб дбати, наскільки це можливо, про своювласну безпеку та здоров’я, а також про безпеку та здоров’я інших осіб, на яких мають негативний вплив його дії чи бездіяльність на роботі, відповідно до його підготовки та інструкцій, наданих його працедавцем.

2. З цією метою працівники повинні, зокрема, відповідно до їхньої підготовки та наданих працедавцем інструкцій:

(a) правильно користуватись устаткування, апаратуру, інструменти, небезпечні речовини, транспортне обладнання та інші засоби виробництва;

(b) правильно користуватись надані їм засоби індивідуального захисту, а після використання повертати їх на своє місце;

(c) утримуватись від відключення, зміни або довільного вилучення пристроїв безпеки, встановлених на устаткуванні, апаратурі, інструментах, виробничих об’єктах та будівлях, а також правильно користуватись такими пристроями безпеки;

(d) негайно інформувати працедавця та/або працівників, на яких покладено спеціальні обов’язки із забезпечення безпеки та охорони здоров’я працівників про будь-яку робочу ситуацію щодо якої вони мають обґрунтовані підстави вважати, що остання становить серйозну та безпосередню загрозу для безпеки та здоров’я, а також про будь-які недоліки у системах захисту;

(e) співпрацювати, відповідно до національної практики, з працедавцем та/або працівниками, на яких покладено спеціальні обов’язки із забезпечення безпеки та охорони здоров’я працівників, протягом часу, необхідного для того, щоб дозволити виконання всіх завдань або вимог, передбачених компетентним органом для забезпечення безпеки та охорони здоров’я працівників на роботі;

(e) співпрацювати відповідно до національної практики з працедавцем та/або працівниками, на яких покладено спеціальні обов’язки із забезпечення безпеки та охорони здоров’я працівників, протягом часу, необхідного для того, щоб дозволити працедавцю забезпечити безпечні робоче середовище та умови праці, які б не становили жодного ризику для безпеки та здоров’я в межах їхньої сфери діяльності.

**СЕКЦІЯ IV**  
**ІНШІ ПОЛОЖЕННЯ**

**Стаття 14**  
**Нагляд за станом здоров’я**

1. Для забезпечення отримання працівниками нагляду за станом здоров’я, який відповідає ризикам для здоров'я та безпеки, яким вони піддаються на роботі, повинні бути введені заходи відповідно до національного законодавства та/ або практик.

2. Зазначені у параграфі 1 заходи мають бути такими, щоб кожен працівник, якщо він того забажає, міг регулярно отримувати нагляд за станом здоров’я.

3. Нагляд за станом здоров’я може входити до складу національної системи охорони здоров’я.

**Стаття 15**  
**Групи ризику**

Особливо чутливі групи ризику повинні отримувати захист від небезпек, які мають вплив саме на них.

**Стаття 16**

Окремі директиви - зміни та доповнення -

Загальна сфера застосування цієї Директиви

1. Рада, що діє на пропозицію Комісії, яка ґрунтується на статті 118a [Договору](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017), повинна ухвалити окремі директиви, зокрема в сферах, зазначених в додатку.

2. Ця Директива та, не обмежуючи зазначеної в [статті 17](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n178) процедури про технічні узгодження,окремі директиви можуть бути змінені та доповнені відповідно до процедури, передбаченої в статті 118a [Договору](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017).

3. Положення цієї Директиви застосовуються у повному обсязі до всіх сфер, охоплених окремими директивами, не обмежуючи застосування суворіших та/або спеціальних положень, що містяться в таких окремих директивах.

**Стаття 17**

Процедура комітету

1. Комітет допомагає Комісії здійснювати узгодження суто технічного характеру до окремих директив, передбачених в [статті 16(1)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n175) для того, щоб врахувати:

(a) ухвалення директив в сфері технічної гармонізації та стандартизації;

(b) технічний прогрес, зміни в міжнародних нормативних актах або специфікаціях та нові дані.

Такі інструменти, призначені для внесення змін і доповнень до несуттєвих елементів окремих директив, ухвалюють відповідно до регуляторної процедури з ретельним вивченням, зазначеної в параграфі 2. У випадку невідкладної терміновості Комісія може скористатись терміновою процедурою, зазначеною в параграфі 3.

2. У випадку покликання на цей параграф, - застосовуються стаття 5a(1)-(4) та стаття 7 Рішення 1999/468/ЄС, з урахуванням положень статті 8 зазначеного рішення.

3. У випадку покликання на цей параграф, - застосовуються стаття 5a(1), (2), (4) та (6) тастаття 7 Рішення 1999/468/ЄС, з урахуванням положень статті 8 зазначеного рішення.

**Стаття 18**  
**Прикінцеві положення**

1. Держави-члени повинні ввести в дію закони, підзаконні нормативно-правові акти та адміністративні положення, необхідні для дотримання вимог цієї Директиви до 31 грудня 1992 року.

Вони негайно інформують про це Комісію.

2. Держави-члени передають Комісії тексти положень національного законодавства, які вонивже ухвалили або ухвалюють у сфері регулювання цієї Директиви.

**Стаття 19**

Цю Директиву адресовано державам-членам.

*ДОДАТОК*  
**Перелік категорій, зазначених в**[**статті 16(1)**](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#n175)

- Робочі місця

- Робоче обладнання

- Засоби індивідуального захисту

- Робота з пристроями, що оснащені візуальним дисплеєм

- Оброблення важких вантажів, що несе ризик травм спини

- Тимчасові або мобільні робочі майданчики

- Рибальство та сільське господарство

(**-1**) ОВ № C 141, 30.05.1988, с. 1. (**-2**) ОВ № C 326, 19.12.1988, с. 102, та ОВ № C 158, 26.06.1989.  
(**-3**) ОВ № C 175,04.07.1988, с. 22. (**-4**) ОВ № C 28, 03.02.1988, с. 3.  
(**-5**) ОВ № C 28, 03.02.1988, с. 1. (**-6**) ОВ № L 327, 03.12.1980, с. 8.  
(**-7**) ОВ № L 356, 24.12.1988, с. 74. (**-8**) ОВ № L 185, 09.07.1974, с. 15.

*{Джерело: Урядовий портал (Переклади актів acquis ЄС)* [*https://www.kmu.gov.ua*](https://www.kmu.gov.ua)*}*

**ДИРЕКТИВА РАДИ 2000/78/ЄC**

**від 27 листопада 2000 року  
що встановлює загальні рамки  рівності оправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності**

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Співтовариства, зокрема статтю 13,

Беручи до уваги пропозицію Комісії([1]),

Беручи до уваги висновок Європейського Парламенту([2]),

Беручи до уваги висновок Економічно-соціального Комітету([3]),

Беручи до уваги висновок Комітету з питань регіонів([4]),

Оскільки:

(1) Відповідно до статті 6 Договору про заснування Європейського Союзу, Європейський Союз заснований на принципах свободи, демократії, поваги прав людини і основних свобод, а також верховенстві закону, загальних для держав-членів принципах, і оскільки він повинен дотримувати основні права, що гарантуються Європейською конвенцією про захист прав людини і основних свобод, і оскільки вони випливають з конституційних традицій, спільних для держав-членів, і з загальних принципів права Співтовариства.

(2) Принцип рівноправного поводження з жінками і чоловіками закріплений важливими актами права Співтовариства, особливо Директивою Ради 76/207/ЄЕС від 9 лютого 1976 року про реалізацію принципу рівноправного поводження з жінками і чоловіками у доступі до зайнятості, при професійному навчанні, просуванні по службі і у відношенні умов праці([5]).

(3) З метою забезпечення реалізації принципу рівноправного поводження, Співтовариство, у відповідності зі Статтею 3(2) Договору ЄС, повинне прагнути усунення нерівноправного ставлення і сприяти ідеї рівноправ’я між чоловіками і жінками, тим більше що жінки часто стають жертвами множинної дискримінації.

(4) Право усіх осіб на рівність перед законом і захист від дискримінації являє собою універсальне право, визнане Загальною декларацією прав людини, Конвенцією Організації Об’єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації по відношенню до жінок, Міжнародною конвенцією про ліквідацію всіх форм расової дискримінації та Міжнародними пактами Організації Об’єднаних Націй про громадянські і політичні права та про економічні, соціальні і культурні права та Європейською конвенцією про захист прав людини і основних свобод, підписаних усіма державами-членами.

(5) Важливо поважати ці основні права та свободи. Ця Директива не стосується свободи асоціацій, включаючи право об’єднуватися з іншими особами та приєднуватися до союзів для захисту своїх інтересів.

(6) Хартія Співтовариства  про основні соціальні права працівників визнає важливість боротьби проти будь-яких видів дискримінації, включаючи необхідність вживати необхідних заходів для соціальної та економічної інтеграції осіб похилого віку та з обмеженими фізичними можливостями.

(7) Однією з цілей Договору ЄС є сприяння координації дій, що застосовуються державами-членами у сфері зайнятості. Для досягнення цього до Договору ЄС була включена нова Глава з питань зайнятості, як інструмент для розробки координованої європейської стратегії зайнятості для підтримки кваліфікованої, освіченої та легко змінної робочої сили.

(8) У Вказівках з питань зайнятості на 2000 рік, прийнятих Європейським Союзом у Гельсінкі 10 та 11 грудня 1999 року, наголошують на необхідності сприяння створенню умов соціально інтегрованого ринку праці, формуючи напрямки політики, цілями якої є боротьба з дискримінацією такої групи, як особи з обмеженими фізичними можливостями. У них також підкреслюється необхідність приділити особливу увагу підтримці працівників старшого віку для того, щоби збільшити їхню участь в робочій силі.

(9) Зайнятість та професія є ключовими елементами у гарантуванні рівних можливостей для всіх, і роблять внесок у повноцінну участь громадян в економічному та соціальному житті, а також реалізації їхнього потенціалу.

(10) 29 червня 2000 року Рада ухвалила Директиву 2000/43/ЄС([6]) щодо реалізації принципу рівноправного поводження незалежно від расової або етнічної приналежності. Ця Директива вже забезпечує захист від дискримінації відносно зайнятості і професійної діяльності.

(11) Дискримінація заснована на релігії або віросповіданні, обмеженнях фізичних можливостей, віці або сексуальній орієнтації, може зашкодити досягненню цілей Договору ЄС, особливо досягненню високого рівня зайнятості і соціального захисту, підвищенню рівня життя, економічного та соціального взаємозв’язку, а також вільному пересуванню осіб.

(12) Для цього будь-яка пряма або опосередкована дискримінація на основі релігії або віросповідання, обмежених фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації у сферах, що охоплюються цією Директивою, має бути забороненою на території Співтовариства. Така заборона дискримінації повинна стосуватися і громадян третіх країн, але не стосується відмінностей у стосунках, основаних на громадянстві, і умовах, які стосуються в’їзду і проживання громадян третіх країн та їх доступу до зайнятості та професії.

(13) Ця Директива не стосується системи соціального забезпечення та соціального захисту, виплати яких не вважаються доходом у значення цього терміну з метою застосування статті 141 Договору ЄС, а також будь-яких виплат держави, передбачених для забезпечення доступу до зайнятості або дотримання рівня зайнятості.

(14) Ця Директива не суперечить національним нормам, що визначають вік виходу на пенсію.

(15) Оцінка фактів, на основі яких можна зробити висновок про те, або мала місце пряма або опосередкована дискримінація, – справа національних судових або інших компетентних органів,  відповідно до правил національного законодавства або національної практики. Такі правила можуть передбачати, насамперед те, що факт опосередкованої дискримінації може визначається будь-якими способами, включаючи статистичні дані.

(16) Передбачення заходів з метою задоволення потреб осіб з обмеженими фізичними можливостями на робочому місці відіграє важливу роль у боротьбі проти дискримінації на основі обмежень фізичних можливостей.

(17) Ця Директива не вимагає прийняття на роботу, просування по службі, підтримки зайнятості або навчанні особи, яка є некомпетентною, нездатна і не може виконувати основні функції на посаді, що розглядається, або пройти відповідне навчання, без порушення зобов’язань забезпечувати належне пристосування осіб з обмеженими фізичними можливостями.

(18) Ця Директива не вимагає, зокрема, щоби у збройних силах та поліції, місцях позбавлення волі та службах невідкладної допомоги приймалися на роботу особи, що не здатні виконувати спектр функцій, які можуть від них вимагатися у зв’язку з законною ціллю - зберігати оперативні можливості цих служб.

(19) Крім цього, для того, щоби держави-члени могли продовжувати оберігати ефективну боєздатність своїх збройних сил, вони можуть прийняти рішення не застосовувати положення Директиви, які стосуються інвалідності та віку, до всіх своїх збройних сил або їх частини. Держави-члени, які приймають таке рішення, повинні визначити сферу застосування такого обмеження.

(20) Належні, тобто ефективні та практичні заходи повинні бути вжиті, для пристосування робочого місця до потреб особи з обмеженими фізичними можливостями, наприклад, спеціальне приміщення та обладнання, графік робочого часу, розподіл обов’язків або надання навчальних або інтеграційних ресурсів.

(21) Для того, щоби визначити, чи не призводять відповідні заходи до непропорційних труднощів, необхідно розрахувати, зокрема, фінансові та інші затрати, які виникають за таких заходів, масштаб та фінансові ресурси організації або підприємства, можливості отримання державного фінансування або будь-якої іншої допомоги.

(22) Ця Директива без шкоди національним законам про сімейний стан та пов’язані з ним пільги.

(23) У дуже обмеженій кількості випадків різниця у ставленні може бути виправданою тоді, коли характеристика (риса), пов’язана з релігією або віросповіданням, або сексуальною орієнтацією, становить дійсну та визначаючу вимогу, коли ціль законна, а вимога виважена. Такі обставини повинні бути включені в інформацію, яку держави-члени надають Комісії.

(24) Європейський Союз у свій Декларації № 11 про статус церкви та не конфесійних організацій, що додається до Заключного акту Амстердамського договору, чітко визнав, що він поважає статус церкви та релігійні організації або общини, визначений у національному законодавстві держав-членів, і не порушує його, а також, що Європейський Союз у рівній мірі поважає статус філософських та не конфесійних організацій. З урахуванням цього, держави-члени можуть зберігати або визначати для них особливі положення на основі дійсних та виправданих професійних вимог, які можуть бути потрібні для заняття професійною діяльністю.

(25) Заборона дискримінації за віком є суттєвою умовою досягнення цілей, визначених у Вказівках з питань зайнятості, а також сприяння різноманітності робочої сили. Тим не менш, різниця у поводженні, пов’язана з віком, може бути виправдана за певних умов, і таким чином потребує особливих норм, які можуть змінюватися залежно від ситуації в державах-членах. Таким чином, необхідно визначати відмінності між різницею у поводженні, котре може пояснюватися виправданою політикою зайнятості, ринком праці та завданнями професійного навчання, та дискримінацією, яка повинна бути заборонена.

(26) Заборона на дискримінацію не повинна завдавати шкоди підтримці або вжиттю заходів, направлених на запобігання або компенсацію збитків, які несуть групи осіб певної релігійної приналежності або віросповідання, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації, і такі заходи можуть допускати створення організації осіб певної релігії або віросповідання, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації, основною ціллю яких є сприяння особливим потребам таких осіб.

(27) У Рекомендації 86/379/ЕЭС від 24 липня 1986 року щодо проблем трудової зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями у Співтоваристві (1), Рада визначила рамкові керівні правила, які визначають приклади позитивних заходів, направлених на сприяння зайнятості та навчання осіб з обмеженими фізичними можливостями, і в своїй Резолюції від 17 липня 1999 року про рівність можливостей у сфері зайнятості для людей з обмеженими фізичними можливостями(2) підтвердила важливість приділення особливої уваги, окрім всього, до прийняття на роботу, збереження робочого місця, навчання та освіти протягом всього життя по відношенню до осіб з обмеженими фізичним можливостями.

(28) Ця Директива встановлює мінімальні вимоги, надаючи, таким чином, державам-членам можливість введення або збереження більш сприятливих норм законодавства. Застосування цієї Директиви не повинно служити для виправдання будь-якого регресу по відношенню до ситуації, яка вже переважає в кожній державі-члені.

(29) Особи, які стали об’єктом дискримінації на основі релігії або віросповідання, обмеження фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації, повинні мати адекватні можливості юридичного захисту. Для забезпечення ефективного рівня захисту, асоціації або юридичні об’єднання повинні бути уповноваженими залучатися до процесу розгляду справи, згідно порядку, визначеного державами-членами, від імені або на підтримку будь-якої жертви, з урахуванням процесуальних норм, які стосуються представництва та захисту в суді.

(30) Ефективне застосування принципу рівності потребує адекватного судового захисту проти віктимізації.

(31) Правила стосовно тягаря доказування повинні бути пристосовані до тих випадків, коли мають місце диспозитивні докази випадку дискримінації, і що стосується ефективного застосування принципу рівного поводження, то тягар доказування повинен бути накладено на відповідача, якщо надано доказ такої дискримінації. Тим не менш, зобов’язанням відповідача не є доказування того, що позивач сповідує певну релігію або дотримується віросповідання, що в нього певний вид інвалідності, певний вік або певна сексуальна орієнтація.

(32) Держави-члени не повинні застосовувати правила щодо тягаря доказування в процедурах, коли розслідування фактів справи являється обов’язком суду або іншого компетентного органу. Такими процедурами будуть ті, де позивач не повинен доводити факти, які розслідує суд або компетентний орган.

(33) Держави-члени повинні розвивати діалог з соціальними партнерами та у рамках національної практики, спільно з неурядовими організаціями, опікуватися різними формами дискримінації на робочих місцях та боротися з ними.

(34) Необхідність сприяння миру та злагоді між основними громадами в Північній Ірландії обумовлює необхідності вкочення особливих положень до цієї Директиви.

(35) Держави-члени повинні забезпечувати наявність ефективних, пропорційних та таких, що мають превентивний характер, санкцій у випадку порушення зобов’язань, що запроваджуються цією Директивою.

(36) Держави-члени можуть доручати соціальним партнерам, за їх спільною вимогою, виконання цієї Директиви відносно положень, які регулюються колективними угодами, за умови, що вони вживають усіх необхідних заходів для того, щоби забезпечити, ще що вони завжди здатні гарантувати досягнення результатів, що вимагаються цією Директивою.

(37) Згідно з принципами субсидіарності та пропорційності, встановленими статтею 5 Договору ЄС, ціль цієї Директиви ,а саме, – створення в Співтоваристві рівномірного поля дії у питаннях зайнятості і професійної діяльності – не може бути належним чином досягнута державами-членами, а тому, з огляду на масштабність та впливовість заходу, що пропонуються, може бути досягнута у достатній мірі лише на рівні Співтовариства. Згідно з принципом пропорційності, передбаченим в зазначеній статті, ця Директива не виходить за рамки того, що необхідно для досягнення таких цілей,

УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

**ГЛАВА I**

**ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

***Стаття 1***

**Ціль**

Ціллю цієї Директиви являється створення системи для боротьби з дискримінацією на основі релігії або віросповідання, обмеженості фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації у питаннях зайнятості та професії, з метою реалізації в державах-членах принципу рівноправ’я.

***Стаття 2***

**Концепція дискримінації**

1. В цій Директиві принцип рівноправ’я означає, що не повинно бути будь-якої прямої або опосередкованої дискримінації на будь-якій підставі, зазначеній в статті 1.

2. Для цілей частини 1:

(а) пряма дискримінація має місце, якщо з однією особою поводяться, поводилися або будуть поводитися гірше, ніж з іншою, в схожій ситуації, на вказаних у статті 1 умовах;

 (b) опосередкована дискримінація має місце, коли очевидно нейтральна умова, критерій, або практика змусили особу певної релігійної приналежності або віросповідання, певного типу обмежень фізичних можливостей (інвалідності), певного віку або певної сексуальної орієнтації опинитися в особливо незручній ситуації, порівняно з іншими особами, якщо тільки:

(i) така умова, критерій або практика об’єктивно не виправдані законним завданням, а засоби досягнення такого завдання не є адекватними та необхідними або

(ii) у тому, що стосується осіб з певним видом обмежень фізичних можливостей (інвалідності), роботодавець або будь-яка особа або організація, на яких розповсюджується ця Директива, повинні у відповідності з національним законодавством вжити відповідних заходів на основі принципів, зазначених у статті 5, з метою усунення недоліків, обумовлених цією нормою, критерієм або практикою.

3. Утиск вважається дискримінацією у значенні пункту 1, якщо має місце небажана поведінка, пов’язана з умовами, зазначеними у статті 1, ціллю або результатом якого є приниження гідності людини та створення напруженої, ворожої, зневажливої, принизливої або образливої ситуації. В такому контексті утиск може визначатися згідно з національними законами та практики держав-членів.

4. Вказівка дискримінувати особу на вказаних у статті 1 умовах буде розглядатися як дискримінація у значенні пункту 1.

5. Ця Директива без шкоди для заходів, встановлених національним законодавством, які у демократичному суспільстві необхідні для забезпечення громадської безпеки, підтримки порядку та запобігання споєнням злочинів, з метою охорони здоров’я, а також захисту прав і свобод інших осіб.

https://zakonst.rada.gov.ua/images/gerb.gif

***Кодекс законів про працю України***

*{Затверджується*[*Законом № 322-VIII від 10.12.71*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322%D0%B0-08)*ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375}*

{Із змінами, внесеними згідно з Указами Президії ВР Української РСР  
[№ 2048-08 від 18.09.73](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2048-08), ВВР 1973, № 40, ст.343  
[№ 3866-08 від 05.06.75](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3866-08), ВВР 1975, № 24, ст.296  
[№ 1616-09 від 24.12.76](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1616-09), ВВР 1977, № 1, ст. 4  
[№ 5584-09 від 17.01.80](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5584-09), ВВР 1980, № 5, ст. 81  
[№ 2240-10 від 29.07.81](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2240-10), ВВР 1981, № 32, ст.513  
[№ 2957-10 від 30.12.81](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2957-10), ВВР 1982, № 2, ст. 23  
[№ 4617-10 від 24.01.83](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4617-10), ВВР 1983, № 6, ст. 87  
[№ 6237-10 від 21.12.83](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/6237-10), ВВР 1984, № 1, ст. 3  
[№ 8474-10 від 27.02.85](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/8474-10), ВВР 1985, № 11, ст.205  
[№ 2444-11 від 27.06.86](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2444-11), ВВР 1986, № 27, ст.539  
[№ 3546-11 від 10.02.87](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3546-11), ВВР 1987, № 8, ст.149  
[№ 4534-11 від 03.09.87](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4534-11), ВВР 1987, № 37, ст.715  
[№ 4841-11 від 30.10.87](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4841-11), ВВР 1987, № 45, ст.904  
[№ 5938-11 від 27.05.88](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5938-11), ВВР 1988, № 23, ст.556  
[№ 7543-11 від 19.05.89](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/7543-11), ВВР 1989, № 22, ст.235  
[№ 9280-11 від 14.05.90](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/9280-11), ВВР 1990, № 22, ст.367  
Законами Української РСР  
[№ 871-12 від 20.03.91](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12), ВВР 1991, № 23, ст.267  
[№ 1205-12 від 18.06.91](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1205-12), ВВР 1991, № 30, ст.382  
Постановою ВР Української РСР  
[№ 1292-12 від 04.07.91](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1292-12), ВВР 1991, № 36, ст.474  
Законами України  
[№ 2032-12 від 04.01.92](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2032-12), ВВР 1992, № 17, ст.209  
[№ 2134-12 від 18.02.92](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2134-12), ВВР 1992, № 22, ст.302  
[№ 2417-12 від 05.06.92](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2417-12), ВВР 1992, № 33, ст.477  
[№ 2418-12 від 05.06.92](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2418-12), ВВР 1992, № 33, ст.478  
Декретом  
[№ 7-92 від 09.12.92](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/7-92), ВВР 1993, № 5, ст. 34  
Законами  
[№ 2857-12 від 15.12.92](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2857-12), ВВР 1993, № 6, ст. 35  
[№ 3610-12 від 17.11.93](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3610-12), ВВР 1993, № 47, ст.435  
[№ 3632-12 від 19.11.93](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3632-12), ВВР 1993, № 49, ст.461  
[№ 3693-12 від 15.12.93](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3693-12), ВВР 1994, № 3, ст. 9  
[№ 3694-12 від 15.12.93](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3694-12), ВВР 1994, № 3, ст. 10  
[№ 3706-12 від 16.12.93](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3706-12), ВВР 1993, № 51, ст.478  
[№ 3719-12 від 16.12.93](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3719-12), ВВР 1994, № 3, ст. 16  
[№ 92/94-ВР від 12.07.94](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/92/94-%D0%B2%D1%80), ВВР 1994, № 33, ст.297  
[№ 6/95-ВР від 19.01.95](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/6/95-%D0%B2%D1%80), ВВР 1995, № 5, ст. 30  
[№ 35/95-ВР від 27.01.95](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/35/95-%D0%B2%D1%80), ВВР 1995, № 28, ст.201  
[№ 75/95-ВР від 28.02.95](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/75/95-%D0%B2%D1%80), ВВР 1995, № 13, ст. 85  
[№ 263/95-ВР від 05.07.95](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80), ВВР 1995, № 28, ст.204  
[№ 256/96-ВР від 28.06.96](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/256/96-%D0%B2%D1%80), ВВР 1996, № 30, ст.143  
[№ 357/96-ВР від 10.09.96](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-%D0%B2%D1%80), ВВР 1996, № 45, ст.229  
[№ 534/96-ВР від 21.11.96](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/534/96-%D0%B2%D1%80), ВВР 1997, № 4, ст. 23  
[№ 20/97-ВР від 23.01.97](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/20/97-%D0%B2%D1%80), ВВР 1997, № 11, ст. 89  
[№ 374/97-ВР від 19.06.97](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/374/97-%D0%B2%D1%80), ВВР 1997, № 35, ст.223  
[№ 785/97-ВР від 26.12.97](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/785/97-%D0%B2%D1%80), ВВР 1998, № 18, ст. 93}

*{Офіційне тлумачення до Кодексу див. в Рішенні Конституційного Суду*[*№ 12-рп/98 від 09.07.98*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98)*}*

{Із змінами, внесеними згідно із Законом  
[№ 117-XIV від 18.09.98](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-14), ВВР, 1998, № 43-44, ст.268}

*{Офіційне тлумачення до Кодексу див. в Рішенні Конституційного Суду*[*№ 14-рп/98 від 29.10.98*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-98)*}*

{Із змінами, внесеними згідно із Законами  
[№ 576-XIV від 08.04.98](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/576-14), ВВР, 1999, № 19, ст.175  
[№ 2343-XII від 14.05.92](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2343-12#n3) - в редакції Закону  
[№ 784-XIV від 30.06.99](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/784-14), ВВР, 1999, № 42-43, ст.378- набирає чинності з 1 січня 2000 року  
[№ 1356-XIV від 24.12.99](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1356-14), ВВР, 2000, № 6-7, ст.41  
[№ 1421-XIV від 01.02.2000](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1421-14), ВВР, 2000, № 8, ст.53  
[№ 1766-III від 01.06.2000](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1766-14), ВВР, 2000, № 35, ст.288  
[№ 1807-III від 08.06.2000](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1807-14), ВВР, 2000, № 38, ст.318  
[№ 2056-III від 19.10.2000](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2056-14), ВВР, 2000, № 50, ст.436  
[№ 2213-III від 11.01.2001](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2213-14), ВВР, 2001, № 11, ст.47  
[№ 2343-III від 05.04.2001](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2343-14), ВВР, 2001, № 21, ст.104  
[№ 2620-III від 11.07.2001](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2620-14), ВВР, 2001, № 44, ст.227  
[№ 184-IV від 17.10.2002](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/184-15), ВВР, 2002, № 47, ст.355  
[№ 429-IV від 16.01.2003](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/429-15), ВВР, 2003, № 10-11, ст. 87  
[№ 487-IV від 06.02.2003](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/487-15), ВВР, 2003, № 15, ст.108  
[№ 490-IV від 06.02.2003](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/490-15), ВВР, 2003, № 15, ст.110  
[№ 639-IV від 20.03.2003](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/639-15), ВВР, 2003, № 25, ст.181  
[№ 762-IV від 15.05.2003](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/762-15), ВВР, 2003, № 30, ст.247  
[№ 1096-IV від 10.07.2003](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1096-15), ВВР, 2004, № 6, ст.38  
[№ 1703-IV від 11.05.2004](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1703-15), ВВР, 2004, № 32, ст.394  
[№ 2103-IV від 21.10.2004](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2103-15), ВВР, 2005, № 2, ст.31  
[№ 2128-IV від 22.10.2004](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2128-15), ВВР, 2005, № 2, ст.36  
[№ 2190-IV від 18.11.2004](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2190-15), ВВР, 2005, № 4, ст.92  
[№ 2454-IV від 03.03.2005](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2454-15), ВВР, 2005, № 16, ст.259  
[№ 3248-IV від 20.12.2005](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3248-15), ВВР, 2006, № 14, ст.119  
[№ 466-V від 14.12.2006](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/466-16), ВВР, 2007, № 9, ст.76  
[№ 534-V від 22.12.2006](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/534-16), ВВР, 2007, № 10, ст.91  
[№ 609-V від 07.02.2007](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/609-16), ВВР, 2007, № 15, ст.194  
[№ 1014-V від 11.05.2007](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1014-16), ВВР, 2007, № 33, ст.442  
[№ 107-VI від 28.12.2007](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/107-17), ВВР, 2008, № 5-6, № 7-8, ст.78 - зміни діють по 31 грудня 2008 року  
[№ 274-VI від 15.04.2008](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/274-17), ВВР, 2008, № 25, ст.240}

*{Додатково див. Рішення Конституційного Суду*[*№ 10-рп/2008 від 22.05.2008*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v010p710-08)*}*

{Із змінами, внесеними згідно із Законами  
[№ 573-VI від 23.09.2008](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/573-17), ВВР, 2009, № 7, ст.70  
[№ 1254-VI від 14.04.2009](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1254-17), ВВР, 2009, № 36-37, ст.511  
[№ 1276-VI від 16.04.2009](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1276-17), ВВР, 2009, № 38, ст.535  
[№ 1343-VI від 19.05.2009](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1343-17), ВВР, 2009, № 39, ст.550  
[№ 1574-VI від 25.06.2009](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1574-17), ВВР, 2010, № 1, ст.8  
[№ 1724-VI від 17.11.2009](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1724-17), ВВР, 2010, № 7, ст.50  
[№ 1837-VI від 21.01.2010](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1837-17), ВВР, 2010, № 12, ст.120  
[№ 1959-VI від 10.03.2010](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1959-17), ВВР, 2010, № 20, ст.204  
[№ 2266-VI від 18.05.2010](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2266-17), ВВР, 2010, № 28, ст.356  
[№ 2275-VI від 20.05.2010](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-17), ВВР, 2010, № 30, ст.398  
[№ 2559-VI від 23.09.2010](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2559-17), ВВР, 2011, № 6, ст.44  
[№ 2824-VI від 21.12.2010](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2824-17), ВВР, 2011, № 27, ст.227  
[№ 2914-VI від 11.01.2011](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2914-17), ВВР, 2011, № 31, ст.299  
[№ 2978-VI від 03.02.2011](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2978-17), ВВР, 2011, № 33, ст.329  
[№ 3231-VI від 19.04.2011](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3231-17), ВВР, 2011, № 42, ст.431  
[№ 3720-VI від 08.09.2011](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3720-17), ВВР, 2012, № 19-20, ст.170}

*{Офіційне тлумачення до Кодексу див. в Рішенні Конституційного Суду*[*№ 4-рп/2012 від 22.02.2012*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v004p710-12#n43)*}*

{Із змінами, внесеними згідно із Законами  
[№ 4711-VI від 17.05.2012](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4711-17#n6), ВВР, 2013, № 14, ст.89  
[№ 5462-VI від 16.10.2012](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5462-17#n6), ВВР, 2014, № 6-7, ст.80  
[№ 224-VII від 14.05.2013](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/224-18#n6), ВВР, 2014, № 11, ст.132  
[№ 239-VII від 15.05.2013](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/239-18#n6), ВВР, 2014, № 11, ст.138  
[№ 379-VII від 02.07.2013](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/379-18#n6), ВВР, 2014, № 14, ст.251  
[№ 406-VII від 04.07.2013](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/406-18#n6), ВВР, 2014, № 20-21, ст.712  
[№ 1169-VII від 27.03.2014](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1169-18#n61), ВВР, 2014, № 20-21, ст.746  
[№ 1253-VII від 13.05.2014](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1253-18#n6), ВВР, 2014, № 28, ст.935  
[№ 1255-VII від 13.05.2014](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1255-18#n6), ВВР, 2014, № 27, ст.912  
[№ 1275-VII від 20.05.2014](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1275-18#n6), ВВР, 2014, № 29, ст.942  
[№ 1682-VII від 16.09.2014](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18#n142), ВВР, 2014, № 44, ст.2041  
[№ 1697-VII від 14.10.2014](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#n875), ВВР, 2015, № 2-3, ст.12  
[№ 1700-VII від 14.10.2014](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#n740), ВВР, 2014, № 49, ст.2056  
[№ 77-VIII від 28.12.2014](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77-19#n614), ВВР, 2015, № 11, ст.75  
[№ 116-VIII від 15.01.2015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/116-19#n6), ВВР, 2015, № 13, ст.85  
[№ 120-VIII від 15.01.2015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/120-19#n6), ВВР, 2015, № 10, ст.62  
[№ 191-VIII від 12.02.2015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/191-19#n6), ВВР, 2015, № 21, ст.133  
[№ 238-VIII від 05.03.2015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/238-19#n2), ВВР, 2015, № 21, ст.137  
[№ 259-VIII від 18.03.2015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/259-19#n6), ВВР, 2015, № 22, ст.148  
[№ 289-VIII від 07.04.2015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/289-19#n6), ВВР, 2015, № 25, ст.188  
[№ 315-VIII від 09.04.2015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/315-19#n45), ВВР, 2015, № 25, ст.191  
[№ 426-VIII від 14.05.2015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/426-19#n6), ВВР, 2015, № 30, ст.272  
[№ 433-VIII від 14.05.2015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/433-19#n6), ВВР, 2015, № 30, ст.273  
[№ 630-VIII від 16.07.2015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/630-19#n6), ВВР, 2015, № 39, ст.375  
[№ 734-VIII від 03.11.2015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/734-19#n6), ВВР, 2015, № 49-50, ст.451  
[№ 785-VIII від 12.11.2015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/785-19#n2), ВВР, 2015, № 49-50, ст.467  
[№ 801-VIII від 12.11.2015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/801-19#n2), ВВР, 2015, № 52, ст.485  
[№ 901-VIII від 23.12.2015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/901-19#n6), ВВР, 2016, № 4, ст.44  
[№ 911-VIII від 24.12.2015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/911-19#n6), ВВР, 2016, № 5, ст.50  
[№ 955-VIII від 28.01.2016](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/955-19#n6), ВВР, 2016, № 10, ст.103  
[№ 1366-VIII від 17.05.2016](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1366-19#n6), ВВР, 2016, № 26, ст.515  
[№ 1367-VIII від 17.05.2016](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1367-19#n2), ВВР, 2016, № 26, ст.516  
[№ 1404-VIII від 02.06.2016](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#n733), ВВР, 2016, № 30, ст.542  
[№ 1769-VIII від 06.12.2016](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1769-19#n6), ВВР, 2017, № 4, ст.39  
[№ 1774-VIII від 06.12.2016](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19#n6), ВВР, 2017, № 2, ст.25  
[№ 1971-VIII від 22.03.2017](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1971-19#n6), ВВР, 2017, № 17, ст.211  
[№ 2005-VIII від 06.04.2017](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2005-19#n2), ВВР, 2017, № 21, ст.247  
[№ 2211-VIII від 16.11.2017](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2211-19#n2), ВВР, 2017, № 49-50, ст.443  
[№ 2249-VIII від 19.12.2017](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2249-19#n6), ВВР, 2018, № 6-7, ст.43  
[№ 2443-VIII від 22.05.2018](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2443-19#n6), ВВР, 2018, № 33, ст.250  
[№ 2542-VIII від 18.09.2018](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2542-19#n6), ВВР, 2018, № 42, ст.332  
[№ 2728-VIII від 30.05.2019](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2728-19#n6), ВВР, 2019, № 26, ст.106}

{Щодо визнання конституційними окремих положень див. Рішення Конституційного Суду  
[№ 6-р(II)/2019 від 04.09.2019](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19#n2)}

{Із змінами, внесеними згідно із Законами  
[№ 113-IX від 19.09.2019](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-20#n6), ВВР, 2019, № 42, ст.238  
[№ 198-IX від 17.10.2019](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/198-20#n143), ВВР, 2019, № 50, ст.356  
[№ 263-IX від 31.10.2019](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263-20#n6), ВВР, 2020, № 2, ст.5  
[№ 341-IX від 05.12.2019](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/341-20#n6), ВВР, 2020, № 13, ст.68  
[№ 378-IX від 12.12.2019](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/378-20#n2), ВВР, 2020, № 15, ст.93  
[№ 440-IX від 14.01.2020](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-20#n165), ВВР, 2020, № 28, ст.188  
[№ 524-IX від 04.03.2020](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/524-20#n6), ВВР, 2020, № 38, ст.279  
[№ 530-IX від 17.03.2020](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#n6), ВВР, 2020, № 16, ст.100  
[№ 540-IX від 30.03.2020](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#n111), ВВР, 2020, № 18, ст.123  
[№ 931-IX від 30.09.2020](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/931-20#n251) - вводиться в дію з [25.01.2021](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/931-20#n247)  
[№ 1053-IX від 03.12.2020](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1053-20#n306), ВВР, 2021, № 8, ст.59 - вводиться в дію з [30.06.2021](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1053-20#n299)  
[№ 1150-IX від 28.01.2021](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1150-20#n468), ВВР, 2021, № 23, ст.197  
[№ 1213-IX від 04.02.2021](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#n6), ВВР, 2021, № 20, ст.178  
[№ 1217-IX від 05.02.2021](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#n6), ВВР, 2021, № 19, ст.171  
[№ 1320-IX від 04.03.2021](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1320-20#n6)  
[№ 1357-IX від 30.03.2021](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1357-20#n6), ВВР, 2021, № 29, ст.234  
[№ 1401-IX від 15.04.2021](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#n6), ВВР, 2021, № 27, ст.230  
[№ 1643-IX від 14.07.2021](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1643-20#n2), ВВР, 2021, № 40, ст.328  
[№ 1667-IX від 15.07.2021](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#n401)}

{Щодо визнання конституційними окремих положень див. Рішення Конституційного Суду  
[№ 2-р/2021 від 15.07.2021](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-21#n2)}

{Із змінами, внесеними згідно із Законами  
[№ 1702-IX від 16.07.2021](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1702-20#n314), ВВР, 2021, № 41, ст.339 - вводиться в дію з [01.01.2022](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1702-20#n312)  
[№ 1875-IX від 16.11.2021](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#n173), ВВР, 2022, № 7, ст.51  
[№ 2010-IX від 26.01.2022](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2010-20#n162)  
[№ 2136-IX від 15.03.2022](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#n58)  
[№ 2153-IX від 24.03.2022](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2153-20#n6)  
[№ 2179-IX від 01.04.2022](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2179-20#n6)  
[№ 2215-IX від 21.04.2022](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n9)  
[№ 2253-IX від 12.05.2022](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#n6)  
[№ 2295-IX від 31.05.2022](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2295-20#n5)  
[№ 2352-IX від 01.07.2022](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n2)  
[№ 2379-IX від 08.07.2022](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2379-20#n6)  
[№ 2421-IX від 18.07.2022](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#n6)  
[№ 2434-IX від 19.07.2022](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#n6) - щодо дії змін див. [пункт 1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#n90) розділу II  
[№ 2622-IX від 21.09.2022](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2622-20#n6)  
[№ 2750-IX від 16.11.2022](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2750-20#n6)  
[№ 2759-IX від 16.11.2022](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#n6)  
[№ 2839-IX від 13.12.2022](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2839-20#n73)}

*{Офіційне тлумачення до Кодексу див. в Рішеннях Конституційного Суду*[*№ 8-рп/2013 від 15.10.2013*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-13#n30)*,*[*№ 9-рп/2013 від 15.10.2013*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-13#n38)*}*

*{Установити, що у 2016 році норми і положення*[*частини третьої статті 119*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1457)*,*[*статті 250*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1348)*цього Кодексу застосовуються у порядку та розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України, виходячи з наявних фінансових ресурсів державного і місцевих бюджетів та бюджету Фонду соціального страхування України, згідно із Законом*[*№ 928-VIII від 25.12.2015*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/928-19#n125)*}*

*{У тексті Кодексу посилання "адміністрація", "адміністрація підприємства, організації", "адміністрація підприємства, установи, організації" замінено посиланням "власник або уповноважений ним орган", посилання "робітники і службовці" - посиланням "працівники" згідно із Законом*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*}*

*{У найменуванні Кодексу та його тексті слова "Української РСР" замінено словом "України" згідно із Законом*[*№ 2134-12 від 18.02.92*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2134-12)*}*

*{У тексті Кодексу посилання "народний суд" в усіх відмінках замінено посиланням "суд" у відповідних відмінках згідно із Законом*[*№ 6/95-ВР від 19.01.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/6/95-%D0%B2%D1%80)*}*

*{У тексті Кодексу слова "заклад освіти" в усіх відмінках і числах замінено словами "навчальний заклад" у відповідному відмінку і числі згідно із Законом*[*№ 490-IV від 06.02.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/490-15)*}*

*{У тексті Кодексу слова "інвалід" та "дитина-інвалід" в усіх відмінках і числах замінено відповідно словами "особа з інвалідністю" та "дитина з інвалідністю" у відповідному відмінку і числі згідно із Законом*[*№ 2249-VIII від 19.12.2017*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2249-19#n8)*}*

*{У тексті Кодексу слова "власник або уповноважений ним орган", "власник або уповноважений ним орган (особа)", "власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган", "власник підприємства", "власник" у всіх відмінках і числах замінено словом "роботодавець" у відповідному відмінку і числі; слова "власник - фізична особа" у всіх відмінках замінено словами "роботодавець - фізична особа" у відповідному відмінку; слово "трудящих" замінено словом "працівників"; слова "народного господарства" замінено словами "економіки України"; слова "районний, районний у місті, міській чи міськрайонний суд" у всіх відмінках і числах замінено словами "місцевий загальний суд" у відповідному відмінку і числі; слова "навчальні заклади" в усіх відмінках і числах замінено словами "заклади освіти" у відповідному відмінку і числі згідно із Законом*[*№ 2215-IX від 21.04.2022*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n137)*}*

Кодекс законів про працю України визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці.

*{Преамбула в редакції Закону*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*}*

**Глава I**  
**ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

**Стаття 1.** Завдання Кодексу законів про працю України

Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників.

*{Стаття 1 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 5938-11 від 27.05.88*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5938-11)*}*

**Стаття 2.** Основні трудові права працівників

Право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку.

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби або реабілітації, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.

*{Стаття 2 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР*[*№ 2240-10 від 29.07.81*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2240-10)*,*[*№ 8474-10 від 27.02.85*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/8474-10)*,*[*№ 5938-11 від 27.05.88*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5938-11)*; Законами*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*,*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*,*[*№ 1053-IX від 03.12.2020*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1053-20#n306)*- вводиться в дію з*[*30.06.2021*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1053-20#n299)*,*[*№ 2759-IX від 16.11.2022*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#n7)*}*

**Стаття 2-1.** Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці

Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров’я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов’язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об’єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов’язаних з корупцією правопорушень, інших порушень [Закону України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18) "Про запобігання корупції", а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов’язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров’я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств, громадських об’єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їхніх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі в разі звільнення.

Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду.

*{Кодекс доповнено статтею 2***-1***згідно із Законом*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*; текст статті 2***-1***в редакції Закону*[*№ 785-VIII від 12.11.2015*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/785-19#n5)*; із змінами, внесеними згідно із Законом*[*№ 198-IX від 17.10.2019*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/198-20#n144)*; в редакції Закону*[*№ 2253-IX від 12.05.2022*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#n7)*}*

**Стаття 2-2**. Заборона мобінгу (цькування)

Мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов’язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

нерівність можливостей для навчання та кар’єрного росту;

нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов’язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

*{Кодекс доповнено статтею 2***-2***згідно із Законом*[*№ 2759-IX від 16.11.2022*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#n8)*}*

**Стаття 3.** Регулювання трудових відносин

Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю.

Особливості та порядок регулювання трудових відносин суб’єктів малого та середнього підприємництва визначаються [главою III-Б](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1787) цього Кодексу.

Дія цього Кодексу та законодавства про працю не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, визначені [Законом України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20) "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні".

*{Стаття 3 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 5938-11 від 27.05.88*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5938-11)*; Законами*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*,*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*,*[*№ 2454-IV від 03.03.2005*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2454-15)*,*[*№ 1667-IX від 15.07.2021*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#n402)*,*[*№ 2434-IX від 19.07.2022*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#n7)*- щодо дії змін див.*[*пункт 1*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#n90)*розділу II}*

**Стаття 4.** Законодавство про працю

Законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

*{Стаття 4 із змінами, внесеними згідно із Законами*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*,*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*}*

**Стаття 4-1.**Професія (вид занять), кваліфікація, Реєстр кваліфікацій

Професія (вид занять) - це сукупність близьких за трудовими функціями видів трудової діяльності, що можуть вимагати певної професійної та/або освітньої кваліфікації працівника.

Трудова функція - це інтегрований, переважно автономний набір трудових дій, що визначається характерним для нього технологічним процесом та передбачає наявність певних компетентностей, необхідних для їх виконання.

Професійна кваліфікація (повна професійна кваліфікація) - це визнана або присвоєна/підтверджена суб’єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати всі трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом.

Часткова професійна кваліфікація - це визнана або присвоєна/підтверджена суб’єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати частину трудових функцій, визначених відповідним професійним стандартом.

Перелік робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації, затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Національного агентства кваліфікацій.

Реєстр кваліфікацій - це автоматизована система збирання, верифікації, оброблення, зберігання та захисту інформації про кваліфікації.

Реєстр кваліфікацій містить інформацію про професію (вид занять), професійні та часткові професійні кваліфікації, освітні кваліфікації, професійні стандарти з урахуванням рівнів Національної рамки кваліфікацій.

Національне агенство кваліфікацій забезпечує відкритий доступ до Реєстру кваліфікацій всім заінтересованим особам.

Порядок ведення Реєстру кваліфікацій затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Національного агентства кваліфікацій.

*{Кодекс доповнено статтею 4***-1***згідно із Законом*[*№ 2179-IX від 01.04.2022*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2179-20#n7)*}*

**Стаття 4-2**. Професійні стандарти

Професійний стандарт - це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій.

Професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об’єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об’єднаннями, іншими заінтересованими суб’єктами.

Професійні стандарти затверджуються їх розробниками.

У разі якщо розробником не є галузева рада з питань розроблення професійних стандартів, професійний стандарт затверджується після погодження з репрезентативним всеукраїнським об’єднанням професійних спілок на галузевому рівні.

Порядок розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Національного агентства кваліфікацій.

Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення, за поданням Національного агентства кваліфікацій.

Вимоги до компетентностей, обов’язків та кваліфікацій працівників визначаються професійними стандартами. За відсутності професійних стандартів такі вимоги можуть визначатися кваліфікаційними характеристиками.

Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів розробляються Національним агентством кваліфікацій та оприлюднюються на його офіційному веб-сайті.

*{Кодекс доповнено статтею 4***-2***згідно із Законом*[*№ 2179-IX від 01.04.2022*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2179-20#n7)*}*

*{Статтю 5 виключено на підставі Закону*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*}*

**Стаття 5-1.** Гарантії забезпечення права громадян на працю

Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України:

вільний вибір виду діяльності;

безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб;

надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти;

безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в закладах освіти або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії;

компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;

правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи;

правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили.

*{Кодекс доповнено статтею 5***-1***згідно із Законом*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*; із змінами, внесеними згідно із Законами*[*№ 2215-IX від 21.04.2022*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n10)*,*[*№ 2759-IX від 16.11.2022*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#n21)*}*

*{Статтю 6 виключено на підставі Закону*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*}*

**Стаття 7.** Особливості регулювання праці деяких категорій працівників

Особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, додаткові (крім передбачених у [статтях 37](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n217) і [41](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n247) цього Кодексу) підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством.

*{Стаття 7 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 5938-11 від 27.05.88*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5938-11)*; Законами*[*№ 3694-12 від 15.12.93*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3694-12)*,*[*№ 1356-XIV від 24.12.99*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1356-14)*}*

**Стаття 8.** Регулювання трудових відносин громадян, які працюють за межами своїх держав

Трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються відповідно до [Закону України "Про міжнародне приватне право"](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15).

*{Стаття 8 в редакції Законів*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*,*[*№ 1807-III від 08.06.2000*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1807-14)*; із змінами, внесеними згідно із Законом*[*№ 1837-VI від 21.01.2010*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1837-17)*}*

**Стаття 8-1.** Співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України

Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

*{Кодекс доповнено статтею 8***-1***згідно із Законом*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*}*

**Стаття 9.** Недійсність умов трудових договорів, які погіршують становище працівників

Умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

Забороняється примушення працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких між працівником та роботодавцем не досягнуто взаємної згоди.

*{Стаття 9 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 5938-11 від 27.05.88*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5938-11)*; Законами*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*,*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*; в редакції Закону*[*№ 2434-IX від 19.07.2022*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#n10)*- щодо дії змін див.*[*пункт 1*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#n90)*розділу II}*

**Стаття 9-1.** Додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги

Підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Підприємство може матеріально заохочувати працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, учбових і спортивних закладів, організацій громадського харчування і організацій, що обслуговують трудовий колектив і не входять до його складу.

*{Кодекс доповнено статтею 9***-1***згідно із Законом*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*}*

https://zakonst.rada.gov.ua/images/gerb.gif

***ЗАКОН УКРАЇНИ***

**Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)**

Верховна Рада України **постановляє:**

1. Внести до [Кодексу України про адміністративні правопорушення](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10) (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984 р., додаток до № 51, ст. 1122) такі зміни:

1) доповнити статтею 173**-5**такого змісту:

"**Стаття 173-5. Мобінг (цькування) працівника**

Вчинення мобінгу (цькування) працівника -

тягне за собою накладення штрафу на громадян від п’ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб - від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин.

Діяння, передбачене частиною першою цієї статті, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення, -

тягне за собою накладення штрафу на громадян від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до п’ятдесяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб - від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин";

2) [статтю 221](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80732-10#n45) після цифр "173**-4**" доповнити цифрами "173**-5**";

3) [абзац](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80732-10#n385) "центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю (частини перша - четверта, сьома статті 41, статті 41**-1**-41**-3**, 188**-1**)" пункту 1 частини першої статті 255 після цифр "41**-1**-41**-3**" доповнити цифрами "173**-5**".

2. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування, але не раніше дня набрання чинності Законом України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)" від 16 листопада 2022 року [№ 2759-IX](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20).

**Президент України**

**В. ЗЕЛЕНСЬКИЙ**

**м. Київ**  
**1 грудня 2022 року**  
**№ 2806-IX**