

Кодекс законів про працю України. Юрінком Інтер

Кодекс законів про працю України подається відповідно до Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань» № 3768-IX від 4 червня 2024 року.

Закони звірені з текстом нормативно-правових актів бази даних Верховної Ради України «Законодавство України».



КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

Чинне законодавство зі змінами та доповненнями
станом на 27 вересня 2024 року

Офіційний текст



ЮРІНКОМ ІНТЕР
Київ – 2024

УДК 331(477)(094.4)
К57



Джерело документа –

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20240927#Text>



Увага! Копіювання вбиває книгу

Кодекс законів про працю України. Офіційний текст. Київ: Юрінком
К57 Інтер, 2024. 164 с.

ISBN 978-966-667-831-0

Кодекс законів про працю України подається відповідно до Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань» № 3768-ІХ від 4 червня 2024 року.

Закони звірені з текстом нормативно-правових актів бази даних Верховної Ради України «Законодавство України».

УДК 331(477)(094.4)



Видавництво «Юрінком Інтер» прагне сталого майбутнього для нашого бізнесу, наших читачів і нашої планети. Ця книга виготовлена з паперу, сертифікованого Forest Stewardship Council®

ISBN 978-966-667-831-0

© Юрінком Інтер, 2024

Глава І

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}

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, № 8474-10 від 27.02.85, № 5938-11 від 27.05.88; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 263/95-ВР від 05.07.95, № 1053-ІХ від 03.12.2020 – вводиться в дію з 30.06.2021, № 2759-ІХ від 16.11.2022}

Стаття 2¹. 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 «Про запобігання корупції», повідомлення про фактичні або потенційні порушення вимог профільного законодавства, передбаченого Законом України «Про державне регулювання ринків капіталу та організованих товарних ринків», а також сприяння особі у здійсненні будь-якого з таких повідомлень, 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.

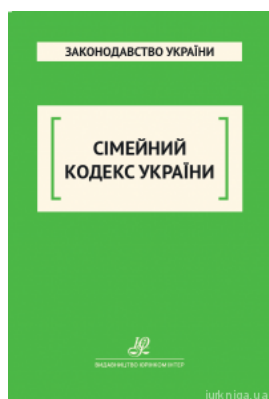
Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду.

{Кодекс доповнено статтею 2¹ згідно із Законом № 871-12 від 20.03.91; текст статті 21 в редакції Закону № 785-VIII від 12.11.2015; із змінами, внесеними згідно із Законом № 198-IX від 17.10.2019; в редакції Закону № 2253-IX від 12.05.2022, № 3585-IX від 22.02.2024}

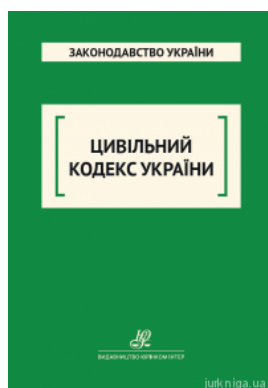
Стаття 2². Заборона мобінгу (цькування)

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 тру-

Книги, які можуть вас зацікавити



Сімейний кодекс України. Юрінком Інтер



Цивільний кодекс України. Юрінком Інтер



Цивільний процесуальний кодекс України. Юрінком Інтер



Кримінальний кодекс України. Юрінком Інтер



Кодекс України про адміністративні правопорушення. Юрінком Інтер



Кримінальний процесуальний кодекс України. Юрінком Інтер

Перейти до галузі права
Трудове право



[Перейти на сайт →](#)