

УДК 349.232

DOI: 10.36550/2522-9230-2025-18-90-97

Мінаєва Катерина Володимирівна,

кандидатка юридичних наук,

суддя Запорізького окружного адміністративного суду

cathermina@ukr.net

ORCID ID: 0009-0003-8836-8562

Свічкарьова Ярослава Віталіївна,

кандидатка юридичних наук, доцентка,

доцентка кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

yara1972@ukr.net

ORCID ID: 0000-0002-6245-2526

ДЕЯКІ ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ЗАГАЛЬНОГО ТА СПЕЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА В ЧАСТИНІ ВСТАНОВЛЕННЯ ЗМІНИ РОЗМІРУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ КЕРІВНИКАМ ДЕРЖАВНИХ БАНКІВ

У статті розглянуто судову практику щодо обмеження заробітної плати керівників державних банків відповідно до Закону України № 553-ІХ, а також співвідношення норм цього закону з положеннями трудового законодавства. Зокрема, аналізується справа за позовом керівника АТ КБ «Приват Банк» щодо стягнення заборгованості по заробітній платі за період із квітня по серпень 2020 року. Верховний Суд у своєму рішенні від 23 серпня 2023 року став на бік держави, визнавши імперативність положень закону про державний бюджет і обґрунтувавши обмеження винагороди членів правління державних банків як законне та обов'язкове. Водночас автор порушує питання правомірності пріоритетного застосування норм бюджетного законодавства над нормами трудового права, у тому числі нормами Кодексу законів про працю України та Закону України «Про оплату праці».

Окрему увагу приділено принципам правової визначеності, передбачуваності та правовладдя (верховенства права), які повинні дотримуватись під час вирішення спорів, що виникають між суб'єктами трудових правовідносин. Автор звертається до Рішення Конституційного Суду України від 18 червня 2020 року № 5-р(П)/2020, де акцентовано увагу на необхідності дотримання суддями класичних правових принципів при колізії норм однакового ієрархічного рівня: *lex posterior derogat priori*, *lex specialis derogat generali*, *lex posterior generalis non derogat priori specialis*. Недотримання цих засад на практиці може свідчити про формальне і небезпечне ігнорування базових принципів верховенства права.

Також у статті наведено аналіз ще однієї судової справи за позовом керівника АТ «Державний ощадний банк України», у якій Верховний Суд акцентував на договірній природі трудового контракту та застосуванні положень цивільного законодавства, зокрема статті 629 ЦК України, що гарантує обов'язковість виконання умов договору сторонами. Автор доводить, що контракт як особлива форма трудового договору є проявом поєднання державного і договірного регулювання трудових відносин. Така форма дозволяє сторонам погоджувати умови праці, у тому числі розмір винагороди, відповідно до принципу свободи договору, що є фундаментальним положенням цивільного та трудового права.

У контексті реалізації конституційного принципу свободи праці стаття розкриває динамічну природу трудових договірних зобов'язань, підкреслюючи, що свобода договору поширюється як на укладення, так і на зміну чи припинення договору. Автор посилається на сучасні правові доктрини, які трактують складову, а не лише як право сторін укладати договір, а й як право змінювати умови співпраці у межах правового поля, з урахуванням принципів належного та реального виконання зобов'язань.

Таким чином, у статті обґрунтовується, що трудове законодавство України, зокрема КЗпП, забезпечує єдність правового регулювання праці та передбачає договірне регулювання умов трудової діяльності, однак судовою практикою інколи демонструє пріоритет імперативних норм бюджетного законодавства над приватноправовими засадами, що породжує правові суперечності. Автор наголошує на необхідності забезпечення балансу між державними інтересами та правами працівників, особливо у сфері контрактного регулювання трудових відносин у державному секторі. Стаття містить доктринальний і практичний аналіз ситуації, що склалася, та формулює рекомендації щодо послідовного і системного підходу до застосування правових норм у подібних трудових спорах.

Ключові слова: принцип свободи договору, загальне та спеціальне законодавство, індивідуально-договірне регулювання трудових правовідносин, державне регулювання трудових правовідносин, контрактна форма трудового договору, оплата праці.

Minaeva K., Svichkareva Y. SOME PRACTICAL ISSUES OF THE RELATIONSHIP BETWEEN GENERAL AND SPECIAL LEGISLATION IN PART OF ESTABLISHING CHANGES IN THE AMOUNT OF SALARY FOR HEADS OF STATE BANKS

The article examines the judicial practice regarding the limitation of salaries of heads of state banks in accordance with the Law of Ukraine No. 553-IX, as well as the correlation of the norms of this law with the provisions of

labor legislation. In particular, the case is analyzed on the claim of the head of JSC CB "Privat Bank" regarding the collection of salary arrears for the period from April to August 2020. The Supreme Court, in its decision of August 23, 2023, sided with the state, recognizing the imperative nature of the provisions of the law on the state budget and justifying the limitation of remuneration of members of the boards of state banks as lawful and mandatory. At the same time, the author raises the issue of the legality of the priority application of the norms of budget legislation over the norms of labor law, including the norms of the Labor Code of Ukraine and the Law of Ukraine "On Remuneration".

Particular attention is paid to the principles of legal certainty, predictability and the rule of law (the rule of law), which must be observed when resolving disputes arising between subjects of labor relations. The author refers to the Decision of the Constitutional Court of Ukraine dated June 18, 2020 No. 5-p(II)/2020, which emphasizes the need for judges to adhere to classical legal principles in the event of a conflict between norms of the same hierarchical level: *lex posterior derogat priori*, *lex specialis derogat generali*, *lex posterior generalis non derogat priori speciali*. Failure to comply with these principles in practice may indicate a formal and dangerous disregard for the basic principles of the rule of law.

The article also provides an analysis of another court case on the claim of the head of JSC "State Savings Bank of Ukraine", in which the Supreme Court emphasized the contractual nature of the employment contract and the application of the provisions of civil law, in particular Article 629 of the Civil Code of Ukraine, which guarantees the mandatory fulfillment of the terms of the contract by the parties. The author proves that the contract as a special form of an employment contract is a manifestation of the combination of state and contractual regulation of labor relations. This form allows the parties to agree on working conditions, including the amount of remuneration, in accordance with the principle of freedom of contract, which is a fundamental provision of civil and labor law.

In the context of the implementation of the constitutional principle of freedom of labor, the article reveals the dynamic nature of labor contractual obligations, emphasizing that freedom of contract extends to both the conclusion and amendment or termination of the contract. The author refers to modern legal doctrines that interpret freedom of contract not only as the right of the parties to conclude a contract, but also as the right to change the terms of cooperation within the legal field, taking into account the principles of proper and real fulfillment of obligations.

Thus, the article substantiates that the labor legislation of Ukraine, in particular the Labor Code, ensures the unity of legal regulation of labor and provides for contractual regulation of labor conditions, however, judicial practice sometimes demonstrates the priority of imperative norms of budget legislation over private law principles, which gives rise to legal contradictions. The author emphasizes the need to ensure a balance between state interests and the rights of employees, especially in the area of contractual regulation of labor relations in the public sector. The article contains a doctrinal and practical analysis of the current situation and formulates recommendations for a consistent and systematic approach to the application of legal norms in such labor disputes.

Keywords: the principle of freedom of contract, general and special legislation, individual contractual regulation of labor relations, state regulation of labor relations, contractual form of labor contract, remuneration.

Постановка проблеми. 13 квітня 2020 року був прийнятий Закон України № 553-IX «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» [1] (далі - Закон України № 553-IX), у ст.29, та п.10 розділу «Прикінцеві положення» якого було передбачено обмеження розміру заробітної плати (суддівської винагороди, грошового забезпечення) певним категоріям працівників, а саме, службовим і посадовим особам бюджетних установ (включаючи органи державної влади та інші державні органи, органи місцевого самоврядування), народним депутатам України, суддям, суддям Конституційного Суду України, прокурорам, членам виконавчих органів та наглядових рад суб'єктів господарювання державного сектору економіки (включаючи державні банки) та іншим категоріям працівників. Крім того, у вказаних нормах зазначалося, що таке зменшення відбувається «одразу» (було дано вказівку застосовувати норми закону вже у квітні 2020 року), а період виплати у такому розмірі визначався юридичним фактом (до завершення місяця, в якому відміняється карантин).

Однак, вже наприкінці серпня 2020 року Конституційний Суд України виніс Рішення №10-р/2020 [2], яким визнав такими, що не відповідають Конституції України (є неконституційними), положення частин першої, третьої статті 29 Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» зі змінами, мотивуючи тим, що «...заробітна плата, грошове забезпечення працівників, службових і посадових осіб органів законодавчої та судової влади поставлені в залежність від виконавчої влади», а «обмеження суддівської винагороди є посяганням на гарантії незалежності суддів».

Щодо інших суб'єктів, зазначених у п.10 розділу «Прикінцеві положення» Закону України № 553-IX (керівники, члени виконавчих органів та наглядових рад суб'єктів господарювання державного сектору економіки, включаючи державні банки, (далі – керівники державних банків) – обмеження щодо розміру заробітної плати збереглися.

Вважаючи, що законодавчо встановлені обмеження порушують право на своєчасне отримання заробітної плати, яке гарантоване Конституцією України, Законом України «Про оплату праці», Кодексом законів про працю України (далі - КЗпП України) та умовами контракту, керівниками АТ КБ «ПриватБанк» (справа № 757/42192/20) та АТ «Державний ощадний банк України» (справа №757/36687/21) були подані позови до суду про стягнення заборгованості по заробітній платі.

В процесі розгляду цивільних справ судами різних інстанцій досліджувалося співвідношення спеціального та загального законодавства, державного та індивідуально-договірного регулювання трудових правовідносин, оскільки з керівниками виконавчих органів вказаних вище банків були укладені трудові контракти (ч.3 ст.21 КЗпП України).

Як бачимо, на сьогодні, не існує цілком однакового послідовного вирішення вказаних питань,

тому вважаємо за необхідне обґрунтувати з науково-теоретичної точки зору власну позицію з приводу співвідношення положень, вказаних у п.10 розділу «Прикінцеві положення» Закону України № 553-IX з іншими нормативно-правовими актами, що регулюють відносини в сфері оплати праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання співвідношення загальних та спеціальних норм правового регулювання трудових відносин досліджували такі вчені як: Н.Д. Гетьманцева, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, Р.І. Кондратьєв, К.Ю. Мельник, В.І. Прокопенко, О.Г. Середа, О.М. Ярошенко тощо. Доктрина цивільного права містить ґрунтовні та фундаментальні дослідження принципу свободи договору, викладені в наукових працях В.І. Борисової, В.О. Горєва, О.В. Дзери, І.В. Жилінкової, Н.С. Кузнецової, А. В. Луць, І. В. Спасибо-Фатєєвої та ін. Водночас, більш поглибленого комплексного дослідження потребує питання щодо співвідношення принципу свободи договору в контексті застосування загальних та спеціальних норм в сфері встановлення змін в умовах оплати праці керівникам державних банків.

Мета статті – на підставі аналізу доктринального принципу свободи договору проаналізувати співвідношення індивідуального та державного регулювання трудових правовідносин керівників державних банків з питань зміни розміру оплати праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як зазначалося вище, спірні правовідносини виникли з приводу обмеження нормами Закону України № 553-IX розміру заробітної плати керівників державних банків, а також застосування цих норм з порушенням процедур, визначених у трудовому законодавстві.

Так, керівник АТ КБ «ПриватБанк» звернувся до суду з позовом про стягнення заборгованості по заробітній платі за період із 01 квітня 2020 року до 31 серпня 2020 року (справа № 757/42192/20 провадження № 61-5235св22). Справа розглядалася в судах першої, апеляційної та касаційної інстанціях. Касаційну скаргу керівника АТ КБ «ПриватБанк» не було задоволено, при цьому Верховним Судом у Постанові від 23 серпня 2023 року було зроблено наступні висновки: «Оскільки норми Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» про обмеження винагороди імперативно визначають розмір, до якого зменшується заробітна плата усіх без винятку членів правління державних банків, а також встановлюють, що таке зменшення відбувається відразу, оскільки безпосередньо надано вказівку застосовувати норму зазначеного Закону вже у квітні 2020 року, а тому АТ КБ «ПриватБанк» обґрунтовано вважало, що внаслідок прийняття Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік», який набрав чинності з 18 квітня 2020 року, банк не мав правових підстав для нарахування та виплати винагороди без застосування обмежень, встановлених вказаним Законом», «...положення пункту 10 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» не було визнано неконституційним Конституційним Судом України», «...у період із 01 квітня 2020 року до 31 серпня 2020 року обмеження розміру винагороди позивача відбулися у зв'язку з виконанням імперативної вимоги Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» щодо зменшення заробітної плати членів правління державних банків».

Як вбачається з вказаної Постанови ВС судді надали перевагу Закону України № 553-IX, тобто, на їх думку, він мав вищу юридичну силу порівняно з трудовим законодавством (КЗпП України, Закону України «Про оплату праці»).

Слід зазначити, що у п. 2.1 Рішення від 18 червня 2020 року № 5-р(II)/2020 Конституційний Суд України зазначив, що принцип верховенства права (правовладдя) вимагає суддівської дії у ситуаціях, коли співіснують суперечливі норми одного ієрархічного рівня. У таких ситуаціях до судів різних видів юрисдикції висунуто вимогу застосовувати класичні для юридичної практики формули (принципи): «закон пізніший має перевагу над давнішим» (*lex posterior derogat priori*) – «закон спеціальний має перевагу над загальним» (*lex specialis derogat generali*) – «закон загальний пізніший не має переваги над спеціальним давнішим» (*lex posterior generalis non derogat priori speciali*). Якщо суд не застосовує цих формул (принципів) за обставин, що вимагають від нього їх застосування, то принцип верховенства права (правовладдя) втрачає свою дієвість [3].

Щодо іншої судової справи (позову керівника АТ «Державний ощадний банк України» до АТ «Державний ощадний банк України» про стягнення заробітної плати (справа №757/36687/21)), 18 лютого 2025 року ВС виніс Ухвалу про прийняття справи до розгляду, виходячи з того, що «для врегулювання трудових відносин, що виникають на підставі трудового договору (контракту) застосовується механізм централізованого державного регулювання трудових відносин, який у поєднанні із індивідуально-договірним регулюванням праці дозволяє сторонам трудового договору (контракту) визначати його умови, щодо їхнього змісту включаються до умов трудового договору (контракту) та є обов'язковими до виконання сторонами.

Трудовий контракт є приватноправовим договором. Тому на нього поширюються правила ст.629 ЦК України, що договір є обов'язковим для виконання сторонами».

Отже, однією із основних засад функціонування галузі трудового права є принцип поєднання державного і договірного регулювання трудових відносин, який визначає порядок та умови встановлення прав і обов'язків суб'єктів трудових і пов'язаних з ними правовідносин. Його зміст зводиться до того, що основні гарантії захисту трудових прав учасників трудових правовідносин встановлюються законами і

підзаконними актами, а решту правил регулювання праці сторони визначають за погодженням між собою або в порядку, передбаченому централізованими нормами, самостійно. При цьому договірне регулювання не повинне виходити за межі і суперечити визначенням для нього стандартам [4, с. 74].

Одним із шляхів визначення сфери договірної регулювання в трудовому праві є встановлення законодавцем вказівки на можливість здійснення такого правового регулювання. Так, ч.1 ст. 2 КЗпП України конкретизує право на працю, визначаючи, що воно реалізується шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації.

Відповідно ч.3 ст. 21 КЗпП - особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України. Контракт обов'язково укладається в письмовій формі (п.3 ч.1 ст.24 КЗпП).

Умови контракту (як обов'язкові, так і додаткові) повинні неодмінно виконуватися; змінювати та доповнювати їх сторони можуть тільки за взаємною домовленістю. У цьому зв'язку у постанові Верховного Суду у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду від 19 лютого 2024 року у справі №760/1125/20-ц (провадження №61-1247сво21) зроблено такий висновок «...контракт базується на договірному регулюванні трудових відносин роботодавця та працівника як сторін такого особливого договору. Юридичне значення умов трудового договору (контракту) полягає в такому: а) вони є обов'язковими для працівника та роботодавця; б) впливають на юридичну долю договору та трудових правовідносин, що виникають на його підставі; в) їх невиконання може викликати негативні правові наслідки. Трудовий контракт є приватноправовим договором, тому на його поширюються правила ст.629 ЦК України, що договір є обов'язковим для виконання його сторонами».

Слід зазначити, що основоположним принципом цивільного права є принцип свободи договору, сутність якого полягає в тому, що «особи мають право погоджуватися на умови своїх угод, якщо ці угоди не є незаконними або суперечать державній політиці. Тобто сторони можуть домовитися про умови своїх контрактів і самі вирішити, на що вони готові погодитися, без зовнішнього втручання» [5, с. 594]. Разом з тим, будь-які договірні правовідносини мають динамічний характер, це обумовлено тим, що «...цивільні договірні зобов'язання по своїй юридичній природі не можуть бути статичними і завжди характеризуються плинністю, іншими словами, певним розвитком. А відтак з огляду на те, що цивільне договірне зобов'язання має різні етапи свого існування, то і «свобода договору», в силу того, що вона є однією із загальних засад цивільного законодавства відповідно до ст. 3 ЦК України, поширюється на всі етапи договірних зобов'язання» [6, с. 49]. Свобода договору існує як на етапі укладення, так і на етапі виконання договору. Так, В.О. Горев справедливо підкреслює, що «прояви свободи договору на стадії його виконання можуть бути реалізовані лише сторонами (сторонами) договору і тільки в рамках конкретного договору. У цьому сенсі вони є похідними від свободи укладення договору. По суті, похідними від свободи укладення договору також є принципи обов'язкового виконання договору, принципи належного та реального виконання договору. Поза межами договору вони не можуть бути реалізовані. За відсутності у цивільному праві свободи укладення договору всі ці принципи просто втратили б сенс» [7, с. 162]. Таким чином на етапі виконання договору «свобода договору» може проявлятися у формі внесення змін до договору або ж до його розірвання. Слушною є думка В.В. Луця, який вважає, що «...поняття свободи договору включає право сторін за угодою змінити, розірвати або продовжити дію укладеного ними договору» [8, с. 24]. Що стосується контрактної форми трудового договору, слід вказати, що практиці зміни його умов оформлюються у вигляді додатку, або він оформлюється в новій редакції. У додатку зазначається, що сторони дійшли взаємної згоди щодо внесення до контракту відповідних змін. Підписаний сторонами додаток до контракту стає невід'ємною його частиною.

Реалізуючі конституційний принцип свободи праці, працівник та роботодавець укладають трудовий договір або контракт, при цьому їх відносини, які виникають в процесі праці регулюються нормами трудового права. У цьому зв'язку слушною є думка фахівців в галузі трудового права – В. Жернакова та О. Середи про те, що «Свобода праці є принципом сучасного трудового права, що поширюється не тільки на індивідуальні відносини, а й на широке коло інших відносин, що складають предмет трудового права. Його дія гарантується й забезпечується нормами Конституції України, міжнародних і національних нормативних актів у різних галузях права. Призначення принципу свободи праці полягає не в тому, що ним встановлюється сукупність прав та обов'язків, а в тому, що ним визначаються засади правового регулювання» [9, с.192]. Крім того, «загальність принципів, вихідних положень у регламентуванні відносин цієї царини на всій території України, взаємозв'язок основних трудових прав та обов'язків сторін трудових правовідносин — працівників і роботодавців — визначають єдність правового регулювання праці.

Показником такої єдності є передусім КЗпП України — єдиний кодифікований акт, який у ст. 1 закріплює єдині цілі й завдання трудового законодавства та який поширюється на всю територію України і на всіх працівників незалежно від того, де вони працюють. У цій статті зазначається, що КЗпП України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва, піднесенню на цій основі

матеріального й культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни й поступовому перетворенню праці на благо суспільства, на першу життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників. При цьому не мають значення вид трудового договору, його форма, характер виконуваної роботи, її місце, умови праці, організаційно-правова форма й форма власності на майно роботодавця, тому що ця єдність є рівною для всіх осіб, які працюють за трудовим договором [10, с.72-73].

Так, ч. 1 ст.3 КЗпП визначає, що 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.

Єдність трудового права знаходить своє відбиття в єдиній системі законодавства про працю, що складається з КЗпП України та інших актів цієї галузі права. Стаття 4 КЗпП України, закріплюючи верховенство цього кодифікованого акта, вказує, що трудове законодавство складається з Кодексу та інших актів, прийнятих відповідно до нього [10, с.73].

Разом з цим, трудовому праву притаманна диференціація правового регулювання праці, яка полягає в розмежуванні правових норм на підставі юридично значущих чинників з метою конкретизації загальних положень законодавства про працю щодо окремих категорій працівників.

Диференціація правового регулювання праці дає змогу досягти більш реальної рівності прав і свобод окремих категорій громадян порівняно із загальним законодавством про працю. «...спеціальні норми конкретизують загальні норми, доповнюють їх, а в деяких випадках установлюють винятки із загальних норм» [11]. Більшість спеціальних норм стосується не всіх працівників тієї чи іншої галузі, вони поширюються переважно на основні, провідні професії. У науці трудового права диференціація правового регулювання праці відбувається за допомогою відповідних факторів. Як слушно зауважує О.М. Ярошенко, в основі диференціації лежать стійкі суспільні критерії, які визначають розходження в умовах праці і вимагають відображення в нормах права. Ці критерії є суспільними категоріями, держава враховує їх і надає їм значення [12, с. 51]. Фактори диференціації поділяються на об'єктивні й суб'єктивні. До об'єктивних належать: а) умови праці на підприємстві, наприклад, заробітна плата; б) кліматичні умови, у яких відбувається трудова діяльність. в) значення галузі економіки і продукції, яка випускається. Цей критерій покликаний враховувати значення галузі в народному господарстві. Така ознака відображається в нормах охорони праці (створення здорових і безпечних умов праці) тощо [13, с.106].

У цьому зв'язку слід вказати, що Закони України «Про банки та банківську діяльність» від 07 грудня 2000 року № 2121-III, «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 року №514-VI (які були чинними на час виникнення трудових правовідносин з позивачами по цивільних справах) не передбачають особливостей в сфері питань оплати праці, а тому, на нашу думку, відносини з оплати праці керівників державних банків повинні регулюватися нормами в КЗпП, Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР та укладеними трудовими договорами (контрактами).

Основним джерелом доходів найманих працівників є заробітна плата. Правове регулювання оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах із роботодавцем незалежно від форм власності й видів господарювання здійснюється КЗпП України, законами України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», генеральними, регіональними, галузевими угодами, колективними договорами і локальними положеннями конкретних підприємств, а також іншими численними нормативно-правовими актами.

У ст.94 КЗпП України зазначено, що заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.

Питання державного і договірного регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначається КЗпП України, Законом України «Про оплату праці» та іншими нормативно-правовими актами.

У статті 1 Закону України «Про оплату праці» також вказано, що «Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

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

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

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни (ст.103 КЗпП). Таке положення дублюється й у ч.2 ст. 29 Закону України «Про оплату праці» - про нові або зміну діючих умов оплати праці

в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Отже, у вказаних вище Законах містяться імперативні норми щодо необхідності повідомлення працівника про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення та встановлено строк для такого повідомлення.

При винесення рішення щодо керівника АТ «ПриватБанк» ВС застосував принцип *lex specialis derogat generalis* (спеціальний закон відмінює (витісняє) загальний закон), тобто надав вищу юридичну силу Закон України № 553-IX відносно КЗпП України та Закону України «Про оплату праці», зазначивши що «.. у період із 01 квітня 2020 року до 31 серпня 2020 року обмеження розміру винагороди позивача відбулися у зв'язку з виконанням імперативної вимоги Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік».

У зв'язку з вказаним вище, виникає питання: чи міг Закон України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» встановлювати інше (додаткове) правове регулювання відносин, ніж передбачено законами України?

Відповідно ч.2 ст. 95 Конституції України – виключно законом про Державний бюджет України визначаються будь-які видатки держави на загальносуспільні потреби, розмір і цільове спрямування цих видатків. Положення вказаної норми відображені у ч.1 ст.1. Бюджетного Кодексу України. Так, Бюджетним кодексом України регулюються відносини, що виникають у процесі складання, розгляду, затвердження, виконання бюджетів, звітування про їх виконання та контролю за дотриманням бюджетного законодавства, і питання відповідальності за порушення бюджетного законодавства, а також визначаються правові засади утворення та погашення державного і місцевого боргу.

На такий аспект законодавчого регулювання звернув увагу Конституційний Суд України у Рішенні від 22 травня 2008 року N 10-рп/2008 (справа щодо предмета та змісту закону про Державний бюджет України)». Так, у п.5.3 зазначається «Ухвалюючи Рішення від 9 липня 2007 року N 6-рп/2007 (справа про соціальні гарантії громадян), Конституційний Суд України звернув увагу Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України на необхідність додержання положень статей 1, 3, 6, 8, 19, 22, 95, 96 Конституції України, статей 4, 27, частини другої статті 38 Бюджетного Кодексу України при підготовці, прийнятті та введенні в дію закону про Держбюджет. Ця рекомендація ґрунтувалася на правових позиціях Суду, висловлених у зазначеному Рішенні, відповідно до яких: стаття 38 Бюджетного Кодексу України конкретизує вимоги частини другої статті 95 Конституції України щодо змісту закону про Держбюджет; у сукупності вказані статті Кодексу і Конституції України визначають вичерпний перелік правовідносин, які повинні регулюватися законом про Держбюджет - встановлення тільки доходів та видатків держави на загальносуспільні потреби, а тому закон про Держбюджет не може скасовувати чи змінювати обсяг прав і обов'язків, пільг, компенсацій і гарантій, передбачених іншими законами України (абзаци четвертий, п'ятий, шостий, восьмий пункту 4 мотивувальної частини). У зв'язку з цим Конституційний Суд України дійшов висновку, що "зупинення законом про Державний бюджет України дії інших законів України щодо надання пільг, компенсацій і гарантій, внесення змін до інших законів України, встановлення іншого (додаткового) правового регулювання відносин, ніж передбачено законами України, не відповідає статтям 1, 3, частині другій статті 6, частині другій статті 8, частині другій статті 19, статтям 21, 22, пункту 1 частини другої статті 92, частинам першій, другій, третій статті 95 Конституції України" (абзац перший пункту 5 мотивувальної частини)».

Щодо застосування Закону України № 553-IX і Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» N 294-IX у Постанові Верховного Суду (від 03.03.2021 у справі № 340/1916/20) зазначено «59. Зауважимо також, що Закон N 294-IX (у редакції Закону N 553-IX) має іншу сферу регулювання. Вимоги щодо його змісту містяться в частині другій статті 95 Конституції України та деталізовані у Бюджетному кодексі України. Цей закон (про державний бюджет) не повинен містити інакшого чи додаткового правового регулювання правовідносин, що охоплюються предметом регулювання інших законів України, особливо тієї сфери суспільних відносин, для яких діють спеціальні (виняткові) норми. Конституція України не надає закону про Державний бюджет України вищої юридичної сили стосовно інших законів».

Підсумовуючи викладене вище, можна зродити наступні **висновки**. На нашу думку, норми Закону України № 553-IX не мали пріоритету над законами, які регулюють трудові відносини в сфері оплати праці в Україні та неправомірно містили обов'язкове до виконання інакше правове регулювання правовідносин, що охоплюються предметом регулювання інших законів (КЗпП України, Закон України «Про оплату праці»).

Законодавець, приймаючи Закон України № 553-IX, не змінив положень КЗпП України та Закону України «Про оплату праці», що свідчить про те, що його норми (відносно зменшення розміру оплати праці) мали бути виконані роботодавцем у відповідності до приписів ст. 103 КЗпП України та ст.ст. 22 та 29 Закону України «Про оплату праці». Саме тому зменшення розміру заробітної плати роботодавцем в односторонньому порядку (без погодження з працівником) та без дотримання процедури, встановленої нормами КЗпП та Закону України «Про оплату праці» вважаємо неправомірним. Норми Закону України № 553-IX, якими було погіршено умови оплати праці, могли бути лише підставою для зміни умов контракту. Проте, такі норми не надавали роботодавцю право зменшувати розмір заробітної плати до моменту внесення відповідних змін до контракту (за угодою з працівником). У випадку незгоди працівника із зменшенням

заробітної плати, у сторін трудових правовідносин була б можливість припинити трудові відносини (за згодою сторін або будь-яким іншим законним способом).

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» : Закон України від 13 квітня 2020 р. № 553-IX Дата оновлення: 06.03.2021. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/553-20#Text> (дата звернення: 18.04.2025).
2. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень постанови Кабінету Міністрів України „Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, та етапів послаблення протиепідемічних заходів“, положень частин першої, третьої статті 29 Закону України „Про Державний бюджет України на 2020 рік“, абзацу дев'ятого пункту 2 розділу II „Прикінцеві положення“ Закону України «Про внесення змін до Закону України „Про Державний бюджет України на 2020 рік“» від 28 серпня 2020 р. №10-р/2020 URL: <http://ccu.gov.ua/dokument/10-r2020> (дата звернення: 18.04.2025).
3. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційною скаргою громадянки України Левченко Ольги Миколаївни щодо відповідності Конституції України (конституційності) припису пункту 5 розділу III „Прикінцеві положення“ Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення“ від 2 березня 2015 року № 213-VIII від 18 червня 2020 р. № 5-р(II)/2020. URL: <https://ccu.gov.ua/dokument/5-rii2020> (дата звернення: 18.04.2025).
4. Жигалкін І.П. Поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин як принцип трудового права. *Право та інновації*. 2015. №2 (10). С.73-79.
5. Владишевська В.В., Давидова І.В. Категорія «свобода договору»: досвід вітчизняного та міжнародного застосування. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 1. С.593-595.
6. Мельниченко Р.В. «Свобода договору» в динаміці цивільних договірних правовідносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету, Серія ПРАВО*. 2015. Випуск 32. Том 2. С.49-53.
7. Горєв В.О. Свобода договору як загальна засада цивільного законодавства України: дис... канд. юрид. наук: 12.00.03. Х., 2007. 203 с.
8. Луць В.В. Проблеми договірної регулювання майнових відносин за новим Цивільним і Господарським кодексами України. *Українське комерційне право*. 2003. № 4. С. 21–34.
9. Середа О.Г., Жернаков В.В. Свобода у сфері праці: проблеми розуміння й правового забезпечення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. №6. С.189-193.
10. Трудове право: підручник / [О.М. Ярошенко, С.М. Прилипка, А.М. Слюсар та ін.; за заг.ред. О.М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов.- Харків: Право, 2019. 544с.
11. Трудове право України: підручник / Ред. Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. К.: "Знання", КОО, 2001. 564 с. URL: <https://textbooks.net.ua/content/view/1604/23/> (дата звернення: 18.04.2025).
12. Ярошенко О.М. Окремі питання єдності та диференціації правового регулювання праці. *Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали науково-практичної конференції*. (м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 року). Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. С.51-55.
13. Сидоренко А. С. До питання диференціації правового регулювання праці. *Право і суспільство*. 2015. № 3, ч. 2. С. 104–108.
14. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень статті 65 розділу I, пунктів 61, 62, 63, 66 розділу II, пункту 3 розділу III Закону України "Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України" і 101 народного депутата України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 67 розділу I, пунктів 1-4, 6-22, 24-100 розділу II Закону України "Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України" (справа щодо предмета та змісту закону про Державний бюджет України) від 22 травня 2008 року N 10-рп/2008. URL: <http://ccu.gov.ua/docs/530> (дата звернення: 18.04.2025).

REFERENCES:

1. Pro vnesennia zmin do Zakonu Ukrainy «Pro Derzhavnyi biudzheth Ukrainy na 2020 rik». (2020, April 13). [On Amendments to the Law of Ukraine "On the State Budget of Ukraine for 2020"]. *Zakon Ukrainy № 553-IXh*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/553-20#Text> [in Ukrainian].
2. U spravi za konstytutsiinym podanniam Verkhovnoho Sudu shchodo vidpovidnosti Konstytutsii Ukrainy (konstytutsiinosti) okremikh polozhen postanovy Kabinetu Ministriv Ukrainy „Pro vstanovlennia karantynu z metoiu zapobihannia poshyrenniu na terytorii Ukrainy hostroi respiratornoi khvoroby COVID-19, sprychynenoi koronavirusom SARS-CoV-2, ta etapiv poslablennia protyepidemichnykh zakhodiv“, polozhen chastyn pershoi, tretoi statti 29 Zakonu Ukrainy „Pro Derzhavnyi biudzheth Ukrainy na 2020 rik“, abzatsu deviatoho punktu 2 rozdilii II „Prykintsevi polozhennia“ Zakonu Ukrainy «Pro vnesennia zmin do Zakonu Ukrainy „Pro Derzhavnyi biudzheth Ukrainy na 2020 rik“». (2020, August 28). [In the case on the constitutional submission of the Supreme Court on the compliance with the Constitution of Ukraine (constitutionality) of certain provisions of the resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine “On the establishment of quarantine in order to prevent the spread of acute

respiratory disease COVID-19, caused by the SARS-CoV-2 coronavirus, in the territory of Ukraine, and the stages of weakening anti-epidemic measures”, the provisions of parts one and three of Article 29 of the Law of Ukraine “On the State Budget of Ukraine for 2020”, paragraph nine of paragraph 2 of Section II “Final Provisions” of the Law of Ukraine “On Amendments to the Law of Ukraine “On the State Budget of Ukraine for 2020”]. *Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy №10-r/2020*. Retrieved from: <https://ccu.gov.ua/dokument/10-r2020> [in Ukrainian].

3. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi za konstytutsiinoiu skarhoiu hromadianky Ukrainy Levchenko Olhy Mykolaivny shchodo vidpovidnosti Konstytutsii Ukrainy (konstytutsiinosti) prypysu punktu 5 rozdlu III „Prykintsevi polozhennia“ Zakonu Ukrainy „Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo pensiinoho zabezpechennia“ vid 2 bereznia 2015 roku № 213–VIII. (2020, June 18). [Decision of the Constitutional Court of Ukraine in the case on the constitutional complaint of the citizen of Ukraine Olga Mykolaivna Levchenko regarding the compliance with the Constitution of Ukraine (constitutionality) of the provision of paragraph 5 of Section III "Final Provisions" of the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Pension Provision" dated March 2, 2015 No. 213–VIII]. *№ 5-r(II)/2020*. Retrieved from: <https://ccu.gov.ua/dokument/5-rii2020> [in Ukrainian].

4. Zhyhalkin, I.P. (2015). Poiednannia derzhavnoho i dohovirnoho rehuliuвання трудовykh vidnosyn yak pryntsypru trudovoho prava. [The combination of state and contractual regulation of labor relations as a principle of labor law]. *Pravo ta innovatsii. №2(10)*. 73-79. [in Ukrainian].

5. Vladyshevska, V.V., Davydova, I.V. (2023). Katehoriia «svoboda dohovoru»: dosvid vitchyznianoho ta mizhnarodnoho zastosuvannia. [Category "freedom of contract": experience of domestic and international application]. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal. №1*. 593-595. [in Ukrainian].

6. Melnychenko, R.V. (2015). «Svoboda dohovoru» v dynamitsi tsyvilnykh dohovirnykh pravovidnosyn. ["Freedom of contract" in the dynamics of civil contractual legal relations]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu, Seriia PRAVO. Vypusk 32. Tom 2*. 49-53. [in Ukrainian].

7. Horiev, V.O. (2007). Svoboda dohovoru yak zahalna zasada tsyvilnoho zakonodavstva Ukrainy. [Freedom of contract as a general principle of civil legislation of Ukraine]. *Dys... kand. yuryd. nauk: 12.00.03*. 203. [in Ukrainian].

8. Luts, V.V. (2003). Problemy dohovirnoho rehuliuвання mainovykh vidnosyn za novym Tsyvilnym i Hospodarskym kodeksamy Ukrainy. [Problems of contractual regulation of property relations under the new Civil and Commercial Codes of Ukraine]. *Ukrainske komertsiiine pravo. № 4*. 21–34. [in Ukrainian].

9. Sereda, O.H., Zhernakov, V.V. (2022). Svoboda u sferi pratsi: problemy rozuminnia y pravovoho zabezpechennia. [Freedom in the workplace: problems of understanding and legal support]. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal. №6*. 189-193. [in Ukrainian].

10. Yaroshenko, O.M. (Ed.), Prylypko, S.M., Sliusar, A.M. (2019). Trudove pravo. [Labor law]. Pidruchnyk. 3-tie vyd., pererob. i dopov. 544. [in Ukrainian].

11. Bolotina, N.B., Chanysheva, H.I. (Eds.) (2001) Trudove pravo Ukrainy. [Labor law of Ukraine]. Pidruchnyk. 564. Retrieved from: <https://textbooks.net.ua/content/view/1604/23/> [in Ukrainian].

12. Yaroshenko, O.M. (2003, May 19-20). Okremi pytannia yednosti ta dyferentsiatsii pravovoho rehuliuвання pratsi. [Certain issues of unity and differentiation of legal regulation of labor]. *Aktualni problemy nauky trudovoho prava v suchasnykh umovakh rynkovoï ekonomiky. Materialy naukovo-praktychnoi konferentsii*. 51-55. [in Ukrainian].

13. Sydorenko, A.S. (2015). Do pytannia dyferentsiatsii pravovoho rehuliuвання pratsi. [On the issue of differentiation of legal regulation of labor]. *Pravo i suspilstvo. №3, ch.2*. 104–108. [in Ukrainian].

14. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi za konstytutsiinyimi podanniamy Verkhovnoho Sudu Ukrainy shchodo vidpovidnosti Konstytutsii Ukrainy (konstytutsiinosti) okremykh polozhen statti 65 rozdlu I, punktiv 61, 62, 63, 66 rozdlu II, punktu 3 rozdlu III Zakonu Ukrainy "Pro Derzhavnyi biudzheth Ukrainy na 2008 rik ta pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy" i 101 narodnoho deputata Ukrainy shchodo vidpovidnosti Konstytutsii Ukrainy (konstytutsiinosti) polozhen statti 67 rozdlu I, punktiv 1-4, 6-22, 24-100 rozdlu II Zakonu Ukrainy "Pro Derzhavnyi biudzheth Ukrainy na 2008 rik ta pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy" (sprava shchodo predmeta ta zmistu zakonu pro Derzhavnyi biudzheth Ukrainy). (2008, May 22). [Decision of the Constitutional Court of Ukraine in the case on constitutional submissions of the Supreme Court of Ukraine on the compliance with the Constitution of Ukraine (constitutionality) of certain provisions of Article 65, Section I, Items 61, 62, 63, 66 of Section II, Item 3 of Section III of the Law of Ukraine "On the State Budget of Ukraine for 2008 and on Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine" and 101 peoples deputies of Ukraine on the compliance with the Constitution of Ukraine (constitutionality) of the provisions of Article 67, Section I, Items 1-4, 6-22, 24-100 of Section II of the Law of Ukraine "On the State Budget of Ukraine for 2008 and on Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine" (case on the subject and content of the law on the State Budget of Ukraine)]. *№10-rp/2008*. Retrieved from: <https://ccu.gov.ua/docs/530> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 9.06.2025