

УДК 343.8

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.4.18>

ЮРИДИЧНІ АСПЕКТИ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ІЗ ЗАСУДЖЕНИМИ: ПРОЄКТ ТИПОВОЇ ФОРМИ ТА ПРАВОВІ ВИКЛИКИ

Конопельський В.Я.,
*доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри кримінального права та кримінології
Одеського державного університету внутрішніх справ,
ORCID: 0000-0003-4068-3902*

Білак Н.І.,
*кандидат юридичних наук,
викладач кафедри кримінально-правових дисциплін
Одеського державного університету внутрішніх справ,
керуючий партнер АО «СВІТЛО»
ORCID: 0000-0001-8487-8440*

Конопельський В.Я., Білак Н.І. Юридичні аспекти укладення трудового договору із засудженими: проєкт типової форми та правові виклики.

Стаття присвячена аналізу правових механізмів регулювання праці осіб, засуджених до позбавлення волі, з акцентом на трудовий договір як ключовий інструмент опосередкування трудових відносин у пенітенціарній сфері. Підкреслено, що відповідно до принципів гуманізації та положень Кримінально-виконавчого кодексу України праця засуджених перестала бути загальним обов'язком і набула характеру права, що реалізується на добровільній договірній основі. Такий підхід покликаний інтегрувати засуджених у систему трудових гарантій, закріплених у Кодексі законів про працю України.

Визначено, що правове регулювання ґрунтується на поєднанні спеціальних норм Кримінально-виконавчого кодексу України (режим, місце роботи, обов'язок працювати для боржників) та загальних норм трудового законодавства (оплата праці, робочий час, охорона праці). Водночас значна частина умов праці визначається підзаконними актами Мін'юсту та постановою Кабінету Міністрів щодо відшкодування витрат на утримання, що ускладнює пряме застосування норм Кодексу законів про працю України.

Основною проблемою визначено відсутність затвердженої типової форми трудового договору із засудженими, що спричиняє правову невизначеність, різномірність практики у різних установах, ризики зловживань та ускладнення реалізації трудових прав засуджених. Наголошено на викликах, що виникають за таких умов: колізії норм щодо дисциплінарних стягнень і звільнення, нечіткість механізмів соціального страхування, обмежений доступ до вирішення трудових спорів у зв'язку зі спеціальним статусом працівника.

Обґрунтовано необхідність розробки та законодавчого затвердження типової форми договору, яка має містити положення про правовий статус засудженого, гарантії оплати праці, порядок і прозорість відрахувань, умови праці та соціального страхування, підстави припинення трудових відносин. Запровадження такої форми забезпечить уніфікацію практики, підвищить рівень правового захисту та сприятиме ефективній ресоціалізації засуджених.

Ключові слова: засуджений, трудовий договір, обов'язки, права, гарантії, праця, типова форма, роботодавець, установа виконання покарань, оплата праці.

Konopelsky V.Ya., Bilak N.I. Legal aspects of concluding an employment contract with convicts: a draft of a standard form and legal challenges.

The article is devoted to the analysis of legal mechanisms for regulating the work of persons sentenced to imprisonment, with an emphasis on the employment contract as a key instrument for mediating

labor relations in the penitentiary sector. It is emphasized that in accordance with the principles of humanization and the provisions of the Criminal Executive Code of Ukraine, the work of convicts has ceased to be a general obligation and has acquired the character of a right that is implemented on a voluntary contractual basis. This approach is designed to integrate convicts into the system of labor guarantees enshrined in the Labor Code of Ukraine.

It is determined that legal regulation is based on a combination of special norms of the Criminal Executive Code of Ukraine (regime, place of work, obligation to work for debtors) and general norms of labor legislation (remuneration, working hours, labor protection). At the same time, a significant part of the working conditions is determined by the by-laws of the Ministry of Justice and the resolution of the Cabinet of Ministers on the reimbursement of living expenses, which complicates the direct application of the norms of the Labor Code of Ukraine.

The main problem is the lack of an approved standard form of an employment contract with convicts, which causes legal uncertainty, heterogeneity of practice in different institutions, risks of abuse and complications in the implementation of labor rights of convicts. The challenges that arise under the following conditions are emphasized: conflicts of norms regarding disciplinary sanctions and dismissal, unclear social insurance mechanisms, limited access to resolving labor disputes due to the special status of the employee.

The need to develop and legislatively approve a standard form of the contract, which should contain provisions on the legal status of the convict, guarantees of remuneration, the procedure and transparency of deductions, working conditions and social insurance, and grounds for termination of employment relations, is substantiated. The introduction of such a form will ensure the unification of practice, increase the level of legal protection, and contribute to the effective resocialization of convicts.

Key words: convict, employment contract, obligations, rights, guarantees, labor, standard form, employer, penitentiary institution, remuneration.

Постановка проблеми. Право на працю для засуджених осіб реалізується через залучення їх до трудової діяльності на підприємствах установ виконання покарань або на договірних засадах із приватними суб'єктами господарювання. Ключовим документом, що опосередковує ці відносини, є трудовий договір. Він має забезпечити баланс між специфікою пенітенціарного статусу особи та загальними гарантіями, встановленими законодавством про працю.

Втім наразі в Україні відсутня затверджена типова форма трудового договору із засудженими, що є однією з найбільших правових прогалин у цій сфері. Укладення договорів відбувається на основі загальних норм КЗпП, проте без врахування специфіки їхнього правового статусу, як-от: постійне перебування під наглядом, обмеження свободи пересування, особливий режим роботи та відпочинку. Означена ситуація породжує багато негативних аспектів і правових колізій. Роботодавці (часто адміністрація установ виконання покарань або приватні структури) самостійно розробляють форму договору, що призводить до суттєвої різниці в обсязі прав та обов'язків у різних установах, створюючи ґрунт для правової невизначеності, можливих зловживань з боку адміністрації чи роботодавців, а також погіршує захист соціальних та трудових прав засуджених, зокрема у питаннях оплати праці, умов праці, надання відпусток та вирішення трудових спорів.

Також відсутність типової форми та специфіка суб'єкта договору створюють й низку правових викликів серед яких: 1) наявність колізії між нормами Кримінально-виконавчого кодексу України та Кодексу законів про працю України, оскільки перший визначає засади залучення до праці, а другий – загальні умови. Наприклад, питання звільнення від роботи через порушення режиму або дисциплінарне стягнення не повністю узгоджуються з процедурою звільнення за Кодексом законів про працю України; 2) не завжди чітко врегульовані питання соціального страхування засуджених, зокрема в разі тимчасової непрацездатності, травматизму на виробництві або пенсійного забезпечення; 3) механізм розгляду індивідуальних трудових спорів є ускладненим. Доступ до суду або до комісій з трудових спорів в установах виконання покарань має обмеження, що може заважати ефективному захисту прав; 4) необхідно чітко розмежувати, які стягнення можуть застосовуватися за невиконання трудових обов'язків (дисциплінарна відповідальність за Кодексом законів про працю України) і які – за порушення режиму (дисциплінарна відповідальність за Кримінально-виконавчим кодексом України).

З огляду на що є нагальна потреба у розробленні типової форми трудового договору, що має на меті забезпечити чітке розмежування вищезазначених підстав та вирішити наявні проблеми.

Метою дослідження є комплексний аналіз наявних юридичних проблем, що виникають при укладенні трудових договорів із засудженими до позбавлення волі, та розробка науково обґрунтованого проєкту типової форми трудового договору, що забезпечить належний баланс між пенітенціарним статусом особи та її трудовими гарантіями.

Стан опрацювання проблематики. Проблема юридичного регулювання праці засуджених, хоч і є предметом постійних дискусій у кримінально-виконавчій науці, залишається недостатньо опрацьованою в аспекті договірної оформлення цих відносин. Наявні наукові розвідки переважно зосереджені на питаннях прав засуджених та осіб, узятих під варту, колізіях трудових норм, а також на питаннях соціального забезпечення. Водночас бракує ґрунтовних досліджень, спрямованих на практичну уніфікацію та розробку конкретних проєктів правозастосовних документів, зокрема типової форми трудового договору. Таким чином, незважаючи на загальне визнання проблеми правової невизначеності у договірній практиці, існуючий науковий доробок не пропонує комплексних, готових до імплементації рішень, що є критично важливим для усунення дисбалансу між пенітенціарним статусом та трудовими гарантіями особи.

Виклад основного матеріалу. Праця засуджених є фундаментальною складовою пенітенціарної політики, що виконує подвійну функцію: з одного боку, це ключовий інструмент ресоціалізації та формування соціально корисних навичок, а з іншого – засіб відшкодування завданої шкоди та забезпечення функціонування установ виконання покарань. Із курсом на гуманізацію української системи виконання покарань, праця засуджених трансформувалася в право, а не загальний обов'язок, і відповідно до Кримінально-виконавчого кодексу України (далі – КВК України [1]) та загальних норм трудового права, ці відносини мають опосередковуватися трудовим договором або договором цивільно-правового характеру. Такий підхід покликаний забезпечити захист соціальних та економічних прав засуджених, гарантуючи їм належну оплату праці, соціальне страхування та умови, що відповідають вимогам Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [2].

Попри чіткі законодавчі приписи щодо договірної характеру праці, на практиці система стикається зі значними правовими викликами, найгострішим з яких є відсутність єдиної затвердженої типової форми трудового договору для засуджених. Означена прогалина призводить до хаотичності правозастосування, породжує колізії між нормами КВК України [1] та КЗпП [2], а також створює підґрунтя для невизначеності в таких важливо життєвих питаннях, як умови праці, порядок відрахувань, соціальні гарантії та механізми вирішення трудових спорів.

Неуніфікований договірний процес не лише ускладнює діяльність адміністрацій установ та залучених роботодавців, але й істотно знижує рівень правового захисту самої засудженої особи. З огляду на що, назріла гостра необхідність у науково обґрунтованому регулюванні цих відносин шляхом розробки та впровадження типової форми трудового договору.

Важливо відмітити, що питання праці засуджених та укладення трудового договору регулюється комплексом нормативно-правових актів, де КВК України [1] є основним спеціальним законом, але не єдиним. Окрім кодексу, питання праці та договору із засудженими конкретизуються наступними актами. Зокрема, Наказом Міністерства юстиції України від 07 березня 2013 року № 396/5 «Про затвердження інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі», що є ключовим відомчим актом, який деталізує форму і систему оплати праці, встановлює норми праці та розцінки, а також регулює питання відрахувань із заробітку засуджених та особливості організації їхньої роботи) [3].

Окрім цього, оскільки засуджені є працівниками, то на них поширюються основні норми трудового права, якщо інше не передбачено КВК України [1], як приклад наведемо:

– Закон України «Про оплату праці» (регулює загальні питання укладення трудового договору, його змісту, робочого часу, часу відпочинку, охорони праці та дисциплінарної відповідальності, а також встановлює мінімальні гарантії) [4];

– Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (положення якого регулюють питання соціального страхування та пенсійного забезпечення, оскільки засуджені, залучені до оплачуваної праці, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню) [5].

Окрім цього, варто відмітити, що правове регулювання трудових договорів та відшкодувань за їх порушення здійснюється положеннями:

– Цивільного кодексу України (застосовується, якщо праця засуджених здійснюється на підставі договору цивільно-правового характеру (якщо укладається, наприклад, договір підряду або

договір про надання послуг) [6];

– Постанови Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2017 року № 80 «Про затвердження Порядку відшкодування вартості витрат на утримання засуджених в установах виконання покарань» - встановлює порядок та обсяг відрахувань із заробітку засуджених на відшкодування витрат на їх утримання [7].

Таким чином, трудовий договір із засудженим складається і виконується на перетині спеціальних норм КВК України [1] (щодо обов'язку, місця роботи, режиму) та загальних норм КЗпП (щодо умов, оплати, охорони праці) [2], а також низки інших актів.

Саме відсутність єдиної типової форми трудового договору для засуджених (незважаючи на існування перелічених актів) є основною проблематикою в контексті захисту прав засуджених.

Наразі сторони (адміністрація колонії/роботодавець та засуджений) використовують звичайну форму трудового договору, адаптуючи її до вимог чинного законодавства, що породжує правові виклики.

Таким чином задля забезпечення прозорості, уніфікації та належного правового захисту прав засуджених є потреба у розробленні та затвердженні типової форми трудового договору із засудженими, який серед іншого має включати такі основні аспекти:

1. Загальні положення (зокрема, чітке зазначення правового статусу працівника (засуджений) та місцезнаходження установи виконання покарань; посилання на основні нормативно-правові акти, що регулюють працю засуджених.

2. Місце та умови праці (зокрема, детальний опис робочого місця, виду роботи та обов'язкових нормативів виробітку; обов'язкове включення пункту про безпечні та здорові умови праці, а також проведення інструктажів з охорони праці).

3. Оплата праці (зокрема, конкретизація системи оплати праці та тарифних ставок, із обов'язковою гарантією оплати не нижче мінімального розміру (з урахуванням можливих відрахувань за виконавчими листами та на утримання установи); чітке визначення порядок та терміни виплати заробітної плати.

4. Робочий час та час відпочинку (зокрема, встановлення нормальної тривалості робочого часу (не більше 40 годин на тиждень) з урахуванням обмежень, передбачених пенітенціарним законодавством; гарантії надання щорічних основної та додаткових відпусток відповідно до трудового законодавства, з урахуванням порядку їх використання (компенсація або використання в установі).

5. Соціальне страхування (зокрема, обов'язкові положення про державне соціальне страхування працівника (включаючи пенсійне страхування та страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань).

6. Припинення трудового договору (зокрема, чітке визначення підстав для розірвання договору (загальні та специфічні, пов'язані з правовим статусом – наприклад, звільнення від покарання, переведення до іншої установи виконання покарань); розмежування підстав для звільнення за порушення трудової дисципліни (КЗпП [2]) та за порушення режиму (КВК України [1]).

7. Розгляд спорів (зокрема, вказівка на порядок вирішення індивідуальних трудових спорів (через комісію з трудових спорів установи виконання покарань, суд) з гарантією права на оскарження.

Водночас особливу увагу слід приділяти необхідності чіткого розмежування фінансових відрахувань. Типова форма має не лише фіксувати розмір оплати праці, а й прозоро відображати порядок відрахувань, зокрема, на відшкодування витрат на утримання засудженого та за виконавчими листами, що є критично важливо для забезпечення фінансової справедливості та розуміння засудженим реального «чистого» заробітку, що є елементом мотивації до праці та ресоціалізації.

Висновки. Відсутність типової форми трудового договору для засуджених в Україні створює правовий вакуум та загрозу порушенням прав людини. Розробка та законодавче затвердження уніфікованої типової форми є невідкладним завданням для Міністерства юстиції України. Така форма має стати інструментом, який уніфікує практику, гарантує дотримання мінімальних державних трудових стандартів та забезпечить прозорість відносин між адміністрацією установ виконання покарань, приватним роботодавцем та засудженим працівником, що є ключовою передумовою для успішної ресоціалізації та інтеграції засуджених осіб у суспільство після звільнення.

З огляду на що пропонується: 1) розробити та затвердити на рівні Кабінету Міністрів України або Міністерства юстиції Типову форму трудового договору із засудженими, що відбувають покарання у виді позбавлення волі; 2) внести зміни до КВК України та КЗпП України для усунення

колізій та чіткого розмежування підстав для застосування дисциплінарних стягнень та звільнення за порушення режиму чи трудової дисципліни; 3) створити електронний реєстр трудових договорів із засудженими для моніторингу їх змісту та дотримання трудових прав з боку державних інституцій та правозахисних організацій; 4) забезпечити доступ засуджених до юридичної консультації з питань укладення та виконання трудового договору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кримінально-виконавчий кодекс України: Закон України від 11.07.2003 р. № 1129-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-15>.
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
3. Про затвердження інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі: Наказ Міністерства юстиції України від 07 березня 2013 р. № 396/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0387-13#Text>.
4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
5. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>.
6. Цивільний кодекс України: Закон України 16.01.2003 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>.
7. Про затвердження Порядку відшкодування вартості витрат на утримання засуджених в установах виконання покарань: Постанова Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2017 р. № 80. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80-2017-%D0%BF#Text>.