Міністерство освіти і науки України

Харківський економіко-правовий університет

Венедіктов В. С.

доктор юридичних наук, професор

Академічний курс лекцій з навчальної дисципліни

«Трудове право України»

Лекція 3. Джерела трудового права України

Харків – 2016

УДК 349.2(477)(075.8)
ББК 67.405(4УКР)я73
В 29

Венедіктов В. С.

В 29 Академічний курс лекцій з навчальної дисципліни «Трудове право України». Лекція 3. Джерела трудового права України / В. С. Венедіктов ; Харк. екон.-прав. ун-т. – Х., 2016. – 26 с.

УДК 349.2(477)(075.8)
ББК 67.405(4УКР)я73

© Венедіктов В.С., 2016

© Харківський економіко-правовий університет, 2016

Змістовна частина лекції

1. Поняття й види джерел трудового права України

2. Конституція України як джерело трудового права України

3. Міжнародно-правові акти про працю як джерело трудового права України

4. Кодекс законів про працю України та інші закони, що регулюють трудові відносини й відносини, тісно з ними пов'язані

5. Підзаконні нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини і відносини, тісно з ними зв'язані

6. Акти соціального партнерства й локальні нормативно-правові акти

7. Роль рішень Конституційного Суду України і керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України

8. Перелік питань для самоконтролю отриманих знань

9. Список нормативних актів та додаткової літератури для вивчення даної теми лекції

1. Поняття й види джерел трудового права України

Трудове право України, регулюючи трудові й тісно пов'язані з ними відносини, являє собою сукупність численних юридичних норм. Зовні ці норми виражаються в певній формі (закон, указ, постанова, розпорядження та ін.), така форма (спосіб) державного вираження й закріплення юридичних норм позначається терміном «джерела права». Таким чином, у загальній теорії права під джерелами права прийнято розуміти вид діяльності держави зі створення правових приписів. Отже, джерела трудового права необхідно розглядати як наслідок нормотворчої діяльності компетентних на те органів держави або уповноважених ними інших органів. Тому під джерелами трудового права варто розуміти способи вираження норм права, спрямованих на регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, прийнятих компетентними органами. До таких органів відносяться: Верховна Рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України, міністерства й відомства, підприємства, установи, організації та ін. Спосіб прийняття норм права й форма їх вираження цілком залежать від компетенції тих органів, які їх приймають.

Основним джерелом трудового права є нормативно-правовий акт. *Нормативно-правовий акт* – це письмовий документ компетентного правотворчого органу, який прийнятий у визначеному порядку і містить юридичні норми. Нормативно-правові акти різноманітні за своїм складом й змістом, вони можуть бути поділені на види за різних підстав. Найбільш загальний характер має розподіл нормативно-правових актів за юридичною силою.

За юридичною силою, тобто властивістю нормативно-правового акту займати чітко визначене місце в системі інших нормативно-правових актів залежно від того, хто є суб'єктом правотворчості, нормативно-правові акти трудового права підрозділяються на закони й інші (підзаконні) нормативно-правові акти.

У системі нормативно-правових актів *закони* займають провідне місце, оскільки вони мають вищу юридичну силу в порівнянні з іншими нормативно-правовими актами, одним з умов прийняття яких є їх не протиріччя закону. Закони регулюють найбільш важливі суспільні відносини, а інші нормативно-правові акти покликані, як правило, деталізувати приписи законів. Прийняття законів входить у компетенцію тільки вищого представницького органу державної влади (Верховної Ради України), також вони можуть прийматися в порядку референдуму. Закони приймаються в особливому процедурному порядку.

За своїм значенням всі закони діляться на конституційні, *кодифіковані й поточні*. До конституційних законів, тобто законів, що закріплюють основи суспільного й державного ладу, основні права й свободи громадян, відносяться Конституція України й закони, що вносять у неї зміни й доповнення, а також закони, що конкретизують окремі її положення. Конституція України як Основний Закон життя держави має вищу юридичну силу в порівнянні з усіма іншими законами.

Розвиток закріплених Конституцією України загальних напрямків правового регулювання праці працівників в умовах демократичної держави здійснюється за допомогою кодифікованих і поточних законів. *Кодифіковані закони* покликані комплексно регулювати певне коло суспільних відносин. Вони являють собою юридично й логічно цільні, внутрішньо погоджені законодавчі акти, що поєднують як окремі норми права, так і цілі правові інститути, які регулюють різнорідні суспільні відносини в межах певної галузі права. До кодифікованих законів відносяться основи, кодекси, статути та ін. Основним законодавчим актом, що покликаний комплексно регулювати трудові відносини й відносини, тісно з ними зв’язані є Кодекс законів про працю України.

Поточні закони – це закони, які постійно приймаються Верховною Радою України з метою регулювання різних сторін життя суспільства й держави. Поточні закони про працю – це законодавчі акти, присвячені окремим

інститутам або питанням трудового права. Прикладом є Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р., Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р., Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. та ін.

Підзаконні нормативно-правові акти – це письмові документи, які прийняті компетентним правотворчим органом та видані на основі закону з метою деталізації й виконання його приписів. До підзаконних нормативно-правових актів як джерел трудового права відносяться постанови Верховної Ради України, укази й розпорядження Президента України, постанови й розпорядження Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти Міністерства соціальної політики України, а також інших міністерств і відомств, акти соціального партнерства й локальні нормативно-правові акти.

До джерел трудового права відносяться й ратифіковані міжнародно-правові акти в сфері праці, норми яких мають переважну силу над нормами національного права.

Нормативно-правовий акт, будучи джерелом трудового права, діє в часі, у просторі й стосується кола осіб. Дія джерел трудового права в часі означає часові рамки дії якого-небудь нормативно-правового акту. Вона починається з моменту вступу його в чинність і триває до моменту, коли він припиняє свою дію. Нормативно-правові акти набувають законної сили з моменту прийняття; з моменту опублікування; по закінченню певного строку після офіційного опублікування; з дати, встановленої в них самих.

Знову прийняті нормативні акти про працю, як правило, позбавлені зворотної чинності, тобто вони не застосовуються до правовідносин, що виникли чинності, тобто вони не застосовуються до правовідносин, що виникли до введення нового акту в дію, якщо інше не встановлено в самому акті.

Нормативно-правовий акт про працю припиняє свою дію внаслідок прямого його скасування уповноваженим на те органом; закінчення терміну дії, регулювання тих же відносин.

Дія джерел трудового права в просторі означає територію, на яку поширюється дія якого-небудь акту. Це в основному залежить від того, яким органом акт прийнятий. Нормативно-правові акти, прийняті органами державної влади України, поширюють свою дію на всю її територію. Нормативно-правові акти органів влади Автономної Республіки Крим діють на її території. Локальні нормативно-правові акти про працю поширюються тільки на трудові колективи й підприємства, в яких вони прийняті.

Відповідно до Постанови Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12 вересня 1991 р., на території України застосовуються акти законодавства Союзу РСР із питань, які не врегульовані законодавством України за умови, що вони не суперечать Конституції й законам України.

Говорячи про дію джерел трудового права в просторі, необхідно також звернути увагу на зміст ст. 8 КЗпП України, що містить такий загальний принцип – трудові відносини громадян України, що працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, що працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюється законодавством держави, у якій відбулося працевлаштування працівника, і міжнародними договорами України.

Таким чином, рішення про застосування законодавства України або законодавства якої-небудь іншої держави залежить від того, на території якої держави відбулося працевлаштування. Так, під час розгляду на території України питань щодо реалізації трудових прав й обов'язків працівників, які виникли на території іншої держави, застосовується трудове законодавство цієї держави, якщо інше не передбачено міжнародним договором.

Дія джерел трудового права стосовно кола осіб означає, на які категорії осіб поширює свою дію певний нормативно-правовий акт. За загальним правилом нормативно-правові акти поширюються на всіх осіб, що перебувають на території правотворчого органу. Це відноситься й до громадян України, і до іноземців, і до осіб без громадянства, і до осіб з подвійним громадянством, а також до юридичних осіб, що не користуються правом екстериторіальності.

Національне трудове законодавство поширюється на громадян України, що перебувають в трудових відносинах з українськими підприємствами, установами, організаціями і яких відряджають для роботи за кордон.

Слід зазначити, що деякі нормативно-правові акти спрямовані на регулювання трудових відносин тільки окремих категорій працівників державних службовців, суддів, прокурорів, поліцейських тощо.

Підсумовуючи вище зазначене, можна сказати, що джерела трудового права – це форми вираження правових норм в нормативних актах як результат діяльності компетентних органів держави або уповноважених державою відповідних органів, на прийняття нормативно-правових актів трудового права.

Джерела трудового права багаточисельні та різноманітні, тому їх можна класифікувати: *за юридичною силою* на Конституцію України, міжнародно-правові акти, ратифіковані Україною; закони України; підзаконні нормативні акти, а саме: укази Президента України; постанови, розпорядження Кабінету Міністрів України; галузеві накази, інструкції, правила міністерств та відомств: інструкції та інші акти профспілок; колективні угоди; локальні нормативні акти.

За сферою дії: загальнодержавні; галузеві (спеціальні); місцеві (локальні).

За характером прийняття їх можна розмежувати на ті, які: приймаються державними органами (закони, постанови та ін.); приймаються за згодою між державними органами, роботодавцями та профспілковими (колективні угоди, договори); приймаються органами міжнародно-правового регулювання праці (пакти про права людини, конвенції та рекомендації МОП).

За формою нормативних актів: закони, укази, постанови, розпорядження, інструкції, договори тощо.

За характером волевиявлення: акти про встановлення соціально-трудових норм; акти про зміну соціально-трудових норм;

За терміном чинності на: тривалі, тимчасові.

Система юридичних джерел побудована на принципах ієрархічності і являє собою порядок розміщення джерел права залежно від їх юридичної сили та зводиться до:

- відмінності конституційного і законодавчого регулювання;
- пріоритету актів законодавчої влади перед актами виконавчої та судової влади;
- перевага актів вищих органів держави порівняно з нижчими;
- наявність первинних і вторинних нормативних актів;
- відповідність локальних нормативних актів державно-правовим;
- можливість зупинення і скасування неправомірних актів.

2. Конституція України як джерело трудового права України

Конституція – це основний закон держави, що встановлює основи суспільного й державного ладу, основні права й свободи людини й громадянина, правовий статус органів державної влади й місцевого самоврядування.

До *основних властивостей Конституцій* відносяться: а) абсолютне юридичне верховенство, тобто жоден закон або інший нормативно-правовий акт не може бути вище Конституції; б) відповідність і не протиріччя законів й інших нормативно-правових актів положенням Конституції ; в) особливий порядок її прийняття й внесення в неї змін.

28 червня 1996 року Верховною Радою була прийнята Конституція України, важливе місце в якій було відведено закріпленню й гарантуванню соціальних прав людини й громадянина. Слід зазначити, що право на працю є одним з найважливіших соціальних прав, закріплених і гарантованих Конституцією. Так, ст. 43 Конституції України закріплює положення, згідно з яким кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується. Гарантуючи право на працю, держава бере на себе обов'язок створювати умови для повного його здійснення. Із цією метою держава зобов'язується забезпечувати рівні для всіх можливості у виборі професії й роду діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Особливе значення має закріплення в Конституції України права на належні, безпечні умови й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижче тієї, котра визначена законом. Відзначається, що право на своєчасне одержання винагороди за роботу охороняється законом. Також громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Поряд із цим, Конституцією України встановлюються певні обмеження. Так, забороняється використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах. Забороняється використання примусової праці. Відповідно до Конституції України, не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невоєнна) служба, а також робота або служба, яка виконується особою за вироком або іншим рішенням суду, або відповідно до законів про військовий та надзвичайний стан.

У Конституції України (ст. 44) уперше передбачене право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Дане право може бути використано працюючим для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, що порушуються роботодавцем. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахування необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Слід зазначити, що страйк має добровільний характер, ніхто не може бути примушений до участі або неучасті в ньому. Заборона страйку можлива тільки на підставі закону.

Конституція України (ст. 36) надає громадянам право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні союзи утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права. Обмеження щодо членства в професійних спілках встановлюються включно Конституцією і законами України.

Тісно пов'язаним із правом на працю є закріплене в Конституції України (ст. 45) право працюючих на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня для окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки,

вихідні й святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

Конституція України (ст. 46) гарантує право своїм громадянам на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загально обов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ й організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створення м мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

У Конституції України встановлюється важливий соціальний стандарт – пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування певної категорії громадян і повинні забезпечувати рівень життя, не нижчий прожитковому мінімуму, встановленого законом.

Слід зазначити, що Конституція України у ст. 55 закріпила найважливішу юридичну гарантію прав, свобод і інтересів людини і громадянина – право на судовий захист.

Таким чином, Конституція України надала фундамент для розвитку й відновлення національного трудового законодавства, що повинно розвиватися на основі конкретизації та розвитку її положень. Всі прийняті нормативно-правові акти, покликані регулювати трудові й тісно з ними зв'язані відносини, повинні відповідати Конституції, а раніше видані повинні бути погоджені з її положеннями.

У зв'язку із зазначеним конституційні норми умовно можна поділити на норми прямої дії, які безпосередньо регулюють трудові відносини та норми, які слугують принципами для подальшого розвитку трудового законодавства України.

3. Міжнародно-правові акти про працю як джерело трудового права України

В Україні зізнається пріоритет міжнародного права над національним, що випливає зі змісту Конституції України, Закону України «Про міжнародні договори України», інших законів. Так, згідно зі ст.. 8-1 Кодексу законів про працю України, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, у яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, які містять в законодавстві України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Слід зазначити, що не всі міжнародно-правові акти є джерелом трудового права України. Щоб бути джерелами трудового права України, міжнародно-правові акти повинні відповідати наступним вимогам: по-перше, вони повинні містити норми трудового права, по-друге, Верховна Рада повинна їх ратифікувати.

Основним міжнародно-правовим актом, що є основним джерелом усього національного права є Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. Також важливе значення для національного трудового права мають Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права і Міжнародний пакт про цивільні й політичні права, прийняті Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. Зазначені пакти поклали на держави, що беруть участь у них, обов'язок забезпечити поступове здійснення прав, що містяться в них, всіма необхідними засобами. Україна ратифікувала ці обидва документи 19 жовтня 1973 р.

Особливе місце серед міжнародно-правових актів у сфері праці займають конвенції й рекомендації Міжнародної Організації Праці (МОТ).

МОТ - це спеціалізована установа ООН, що проголосила своєю метою вивчення та поліпшення умов праці й життя трудящих. Вона була створена в 1919 р. в результаті мирного Версальського договору, у рамках Ліги Націй.

Україна стала членом МОТ в 1954 р. Місцезнаходження МОТ - Женева (Швейцарія).

МОТ розробляє міжнародні норми про працю, які знаходять своє вираження у формі конвенцій і рекомендацій. Між конвенцією й рекомендацією існує різниця з погляду їх юридичної природи. Рекомендація не вимагає ратифікації. Вона не накладає на державу зобов'язань, а лише встановлює норми, певні стандарти для добровільного застосування й використання їх при розробці національного трудового законодавства. Конвенція ж, ратифікована державою, ставить за обов'язок державі виконувати її. Конвенція МОТ - це міжнародна угода. Вона обов'язкова для держави лише після її ратифікації. У зв'язку з цим великого значення набуває використання міжнародних трудових норм у практичній діяльності. Багато положень конвенцій і рекомендацій МОТ можуть бути конкретизовані й реалізовані в угодах, колективних договорах та інших актах локального регулювання трудових відносин. МОТ прийняла 182 конвенції та 190 рекомендацій, які охоплюють практично всі аспекти трудового права і права соціального забезпечення. Треба відзначити, що сьогодні в Україні діють понад 50 конвенцій МОТ. Основні з них: Конвенція № 29 «Про примусову або обов'язкову працю» (1930); Конвенція № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» (1948); Конвенція № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів (1949); Конвенція № 100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за рівну працю» (1951); Конвенція № 105 «Про скасування примусової праці» (1957); Конвенція № 111 «Про дискримінацію в сфері праці й занять» (1958); Конвенція № 138 «Про мінімальний вік прийому на роботу» (1973).

Інша група міжнародно-правових актів, що є джерелами трудового права України, діє в рамках об'єднань держав. Україна входить до складу Співдружності Незалежних Держав і Ради Європи. Так, Угодою країн-учасниць СНД про співробітництво в сфері трудової міграції та соціального захисту працівників- мігрантів, укладеною 15 квітня 1994 р., закріплені основні

принципи застосування трудового і соціального законодавства країн-учасниць СНД до працівників-мігрантів.

Одним із джерел трудового права є міжнародні договори між окремими державами. Певний інтерес становлять двосторонні міжнародні договори й угоди. Вони носять обов'язковий характер для держав, що уклали їх, і, як правило, укладаються з метою взаємного працевлаштування громадян і забезпечення їх трудових прав на території іншої держави. Прикладом може служити Угода між Урядом України та Урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України і громадян Чеської Республіки, підписана 21 березня 1996 р., Угода між урядом України і урядом Словацької Республіки про взаємне працевлаштування громадян, підписана 7 березня 1997 р. Договір між Міністром праці України та Міністром праці та соціальної політики Республіки Польща про співробітництво в галузі праці та соціальної політики від 13. 02. 2003 р., який набув чинності 27. 03. 2005 року.

Треба зазначити що такі угоди відіграють значну роль у регулюванні міжнародних трудових відносин.

4. Кодекс законів про працю України та інші закони, що регулюють трудові відносини й відносини, тісно з ними пов'язані

Кодекс законів про працю України - це кодифікований нормативно-правовий акт, покликаний комплексно регулювати трудові відносини й відносини, тісно пов'язані з ними. Він є основним нормативно-правовим актом, що регулює трудові відносини й відносини, тісно пов'язані з ними, на території України.

КЗпП України був затверджений Верховною Радою України 10 грудня 1971 р. і набув чинності з 1 червня 1972 р. Він складається з 18 глав і 256 статей.

Як ми бачимо, КЗпП України був прийнятий у часи радянської влади і орієнтований на ситуацію, коли держава виступала й законодавцем, і виконавцем власних законів, а також практично єдиним роботодавцем. Зміни, які відбулися в суспільстві та економіці, поява різноманітних форм підприємницької діяльності, втрата державою функції єдиного роботодавця, зниження рівня контролю з боку держави в сфері праці поставили на порядок денний питання з приведення законодавства про працю і безпосередньо КЗпП у відповідність до вимог часу.

Слід зазначити, що за 32 роки свого існування КЗпП України зазнав істотних змін, у нього постійно вносилися зміни й доповнення: мінялися назви глав і статей; виключалися окремі статті; мінявся зміст статей; з'являлися нові статті та цілі розділи. Однак, незважаючи на всі ці зміни й доповнення, кодекс відповідає духу адміністративно-командної системи регулювання економікою, у його основі лежить ще радянська концепція трудового права.

У сучасних умовах ринкової економіки перед наукою трудового права стоїть найважливіше завдання - розробити нову концепцію трудового права відповідно до нових умов життя суспільства, яку необхідно покласти в основу

нової кодифікації трудового законодавства. Однак мова не повинна йти про реанімацію застарілого Кодексу законів про працю, навпаки, це повинен бути дійсно новий нормативно-правовий акт, що буде адекватно регулювати сучасні трудові відносини і відносини, тісно пов'язані з ними.

Національне трудове законодавство, крім КЗпП, містить у собі також цілий ряд законів, які регулюють окремі інститути трудового права або містять окремі норми трудового права. До законів, що регулюють окремі інститути трудового права, відносяться: Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р., Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р., Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р., Закон України «Про колективні договори й угоди» від 1 липня 1993 р., Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р.

Слід зазначити, що більшість основних положень цих законодавчих актів уже включені в КЗпП України шляхом прийняття окремих законів про приведення Кодексу у відповідність до цих законів. Однак дія зазначених законів поряд із КЗпП породжує проблему подвійного трудового законодавства, коли одні й ті самі норми одночасно містяться як у кодексі, так і в спеціальному законі, дублюючи один одного. До того ж трапляються випадки, коли закони містять норми, які відсутні в КЗпП, хоча за логікою їм слід перебувати саме в ньому.

Деякі з законів, дія яких спрямована на регулювання різних інститутів національної правової системи, містять у собі норми трудового права. До таких законів відносяться: Закон України «Про господарчі товариства» від 19 вересня 1991 р., Закон України «Про підприємства в Україні» від 27 березня 199 р., Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р., Закон України «Про підприємництво» від 7 лютого 1991 р. та ін.

5. Підзаконні нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини і відносини, тісно з ними зв'язані

Однією з особливостей трудового права є наявність великої кількості підзаконних нормативно-правових актів. Підзаконними їх прийнято називати, оскільки вони приймаються відповідно до законів з метою розвитку їх положень. До них відносяться: Постанови Верховної Ради України, Укази й Розпорядження Президента України, Постанови й Розпорядження Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти Міністерства праці та соціальної політики України та інших міністерств і відомств.

Верховна Рада, відповідно до Конституції України, крім законів може приймати й постанови. Так Постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 р. затверджений Дисциплінарний статут прокуратури України, що встановлює порядок заохочення і притягнення до дисциплінарної відповідальності прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини.

Провідна роль у розробці й прийнятті підзаконних нормативно-правових актів належить Президентові України, який згідно зі ст. 106 Конституції України видає укази й розпорядження на основі і на виконання Конституції та законів України, які є обов'язковими для виконання на всій території України.

Укази й розпорядження Президента України покликані регулювати різні аспекти трудового права. Так Указ Президента України «Про заходи щодо реформування системи підготовки фахівців і працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» від 23 січня 1996 р. спрямований на впорядкування системи підготовки вищими навчальними закладами фахівців для державного і недержавного секторів народного господарства, а також їх працевлаштування.

Велике значення для трудового права мають нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України. Конституцією України (ст. 117) передбачене право

Кабінету Міністрів України в межах своєї компетенції видавати постанови й розпорядження, які є обов'язковими до виконання. Це вбачається в тому, що на уряд покладений обов'язок по забезпеченню проведення фінансової, цінової, інвестиційної та податкової політики в сфері праці й зайнятості населення, соціального захисту, освіти, науки й культури.

Особливе місце серед суб'єктів підзаконної правотворчості займає Міністерство соціальної політики, яке є основним органом у системі центральних органів виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики в сфері зайнятості, соціального захисту населення, соціального страхування, оплати, нормування й стимулювання праці, охорони і умов праці, пенсійного забезпечення, соціального обслуговування населення, соціально-трудових відносин, трудової міграції Накази, інструкції, правила і положення міністерств, державних комітетів, відомств, видані в межах їх компетенції спрямовані на регулювання окремих питань у сфері праці і займають певне місце в системі джерел трудового права.

6. Акти соціального партнерства й локальні нормативно-правові акти

Розвитком договірного методу регулювання трудових відносин і відносин, тісно пов'язаних з ними, викликана поява таких джерел трудового права як акти соціального партнерства та локальні нормативно-правові акти. До актів соціального партнерства відносяться генеральна, галузева і регіональна угода, а також колективний договір.

Генеральна угода укладається на державному (національному) рівні, галузева - на галузевому рівні, а регіональна - на рівні адміністративно-територіальної одиниці.

Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до діючого законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, і сторін, що їх уклали. Якщо умови колективних договорів або угод погіршують положення працівників у порівнянні з чинним законодавством, то вони є недійсними і їх включення в договори і угоди забороняється. До того ж галузева і регіональна угоди не можуть погіршувати положення працівників у порівнянні з генеральною угодою.

Локальні нормативно-правові акти призначені для регулювання трудових відносин і відносин, тісно пов'язаних з ними, в рамках певного підприємства, установи, організації. До них відносяться колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, графіки відпусток, графіки змінності, накази та ін. Локальні нормативно-правові акти приймаються безпосередньо трудовим колективом або профспілковим органом, що представляє інтереси трудового колективу, та власником або уповноваженим ним органом.

Трудові колективи здійснюють локальну нормотворчість у формі безпосереднього й самостійного прийняття нормативно-правових актів (наприклад, про додаткові пільги і переваги за рахунок коштів, виділених для

цього) або затвердження підготовлених власником або уповноваженим ним органом відповідних положень (наприклад, правила внутрішнього трудового розпорядку).

Локальні нормативно-правові акти, прийняті профспілковим органом і власником або уповноваженим ним органом, видаються у формі нормативних договорів та угод (наприклад, колективний договір, угода з охорони праці, графіки відпусток, графіки змінності та ін.).

Зазначені нормативні акти займають початковий щабель в ієрархії джерел трудового права, являючи собою децентралізацію правового регулювання трудових відносин. Вони конкретизують і доповнюють акти, прийняті в централізованому порядку, з урахуванням специфіки конкретного виробництва, у межах, обумовлених законодавством. У всіх випадках, суб'єкти локальної нормотворчості не можуть виходити за рамки наданої їм компетенції, а локальні норми не повинні суперечити загальним нормам про працю. Тобто локальні акти не повинні погіршувати правове положення працівника в порівнянні з чинним законодавством.

Тут також доречно сказати про ще одне джерело трудового права - трудовий договір. Так сьогодні має місце практика розробки й затвердження типових трудових договорів (контрактів). Не викликає сумніву юридична чинність типових трудових договорів (контрактів), затверджених Кабінетом Міністрів України та іншими центральними органами виконавчої влади. Прикладом може служити затверджена Кабінетом Міністрів України Типова форма контракту з керівниками підприємств, що перебувають у загальнодержавній власності.

7. Роль рішень Конституційного Суду України і керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України

Говорячи про джерела трудового права, необхідно також зупинитися на актах судової влади, таких як рішення Конституційного Суду України і керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України Конституцією України і Законом України «Про Конституційний Суд України» передбачене виключне право Конституційного Суду України – право офіційного тлумачення Конституції і законів України. Також до повноважень Конституційного Суду України входить прийняття рішень і висновків щодо конституційності законів та інших правових актів Верховної Ради України, актів Президента України, актів Кабінету Міністрів України, правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим.

Так Конституційним Судом України було ухвалене рішення про невідповідність Конституції України окремих положень ст. ст. 11 і 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності» (у справі щодо конституційного звернення народних депутатів України і Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини відносно відповідності Конституції України (конституційності) ст. ст. 8, 11, 16 Закону України "Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності"). Дане рішення спричинило скасування положень, які були визнані Конституційним Судом України неконституційними.

Конституційним Судом України було надано ряд тлумачень трудового законодавства. У справі щодо конституційного звернення Київської міської ради професійних спілок відносно офіційного тлумачення частини третьої ст. 21 Кодексу законів про працю України Конституційний Суд України у своєму рішенні дав офіційне тлумачення терміну «законодавство». А в справі щодо конституційного звернення Вільної профспілки працівників метрополітенів України відносно офіційного тлумачення поняття «професійна спілка, що діє на

підприємстві, в установі, організації», використаного в абз. 6 ч. 1 ст. 43-1 Кодексу законів про працю України, Конституційний Суд України у своєму рішенні дав офіційне тлумачення даному поняттю. Таким чином, вищевказані терміни, які широко застосовуються у нормативно-правових актах, знайшли своє правове визначення, що має велике значення для правозастосовної діяльності.

Хоча Конституційний Суд України не можна назвати правотворчим органом у чистому вигляді, оскільки він не створює нових правових норм, а лише перевіряє вже існуючи на предмет їх конституційності або дає їм офіційне тлумачення, однак рішення Конституційного Суду є остаточним, не підлягають оскарженню та обов'язкові для виконання на всій території України, що свідчить про нормативність і юридичну силу його приписів.

Керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України мають форму постанов, містять тлумачення норм права і орієнтують судову практику на правильне і однакове розуміння законодавства. Вони є обов'язковими не тільки для судових органів, а й для підприємств, установ, організацій і посадових осіб, що займаються правозастосовною діяльністю, оскільки згідно зі ст. 124 Конституції України судові рішення приймаються судами імені України і є обов'язковими для виконання на всій території України.

Так Пленумом Верховного Суду України було прийнято ряд постанов, що мають велике значення для трудового права України: «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9, «Про судову практику у справах про відшкодування збитку, заподіяного підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 р. № 14, «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1992 р. № 9.

За своєю юридичною природою керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України обов'язкові для виконання.

8. Перелік питань для самоконтролю отриманих знань

1. Поняття та види джерел трудового права України?

2. Яким чином класифікувати джерела трудового права України за сферою їх дії?

3. Що таке загальні та спеціальні правові норми, що регулюють трудові відносини?

4. У чому проявляється єдність і диференціація норм трудового законодавства?

5. Дайте визначення локальних нормативних актів та назвіть їх особливості?

6. Визначите місце актів судових органів серед джерел трудового права?

7. Яке значення мають міжнародно-правові акти для удосконалення трудового законодавства України?

8. Що таке уніфікація норм трудового законодавства України?

9. У чому проявляється імплементація та адоптація норм трудового законодавства України?

10. Розкажіть про дію нормативних актів трудового права у часі, просторі та за колом суб'єктів?

9. Список нормативних актів та додаткової літератури для вивчення даної теми лекції

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / уклад.: В. С. Ковальський, Я. П. Ляшко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – С. 98-161.

3. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 року (зі змінами) // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

4. Венедіктов В.С. Про концепцію нового Трудового Кодексу України / В. С. Венедіктов // Право України. – 1992. – № 8. – С. 3.

5. Карпенко Д. Правові проблеми Загальної частини проекту Кодексу про працю / Д. Карпенко, Н. Хуторян // Право України. – 1998. – № 3. – С. 41-44.

6. Карпенко Д. Особлива частина проекту Кодексу України про працю потребує удосконалення / Д. Карпенко, Н. Хуторян // Право України. – 1998. - № 6. – С. 54-58.

7. Процевський О. І. Яким бути новому Кодексу України? / О. І. Процевський // Право України. – 1995. – № 9-10. – С. 28-33.

8. Черленяк М. Регулювання праці на недержавних підприємствах / М. Черленяк // Право України. – 1996. – №12. – С. 49-53.

9. Баштанник В. Регламентація захисту прав людини у системі права ЄС: організаційно-правовий аспект / В. Баштанник // Право України. – 2006. – № 9. – С. 56-59.

10. Дей. М. Організаційно-правові питання участі України у міжнародно-правовому регулюванні праці / М. Дей // Право України. – 2005. – № 3. – С. 148-151.

11. Лаврінчук І. Європейська конвенція і трудове право України / Лаврінчук // Праця і зарплата. – 2004. – № 18, трав. – С. 23.

12. Феськов М. М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна партія (переглянута): питання адаптації : монографія / М. М. Феськов. – К.: Знання, 2005. – 276 с.

13. Акти європейського права із соціальних питань / за ред. В. М. Литвина. – К.: Парламентське вид-во, 2005. – 543 с.