ХАРКІВСЬКИЙ ЕКОНОМІКО - ПРАВОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

В. С. ВЕНЕДІКТОВ

Академічний курс лекцій з навчальної дисципліни “Трудове право України”

Загальна частина

Напрям підготовки 081 ”Право”

Харків – 2017

УДК 349.2(075)
ББК 67.305я7
В 29

Рецензенти: ***Мельник К. Ю.*** - доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедрою трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ

Гоц В. Я. - кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедрою гуманітарних та фундаментальних юридичних дисциплін Харківського економіко-правового унііверситету

Венедіктов В. С.

В 29 Академічний курс лекцій з навчальної дисципліни «Трудове право України» : загальна частина : напрям підготовки 081 «Право» / В. С. Венедіктов ; Харк. екон.-прав. ун-т. – Х., 2017. – 137 с.

УДК 349.2(075)
ББК 67.305я7

© Венедіктов В. С., 2017

© Харківський економіко-правовий університет, 2017

З М І С Т

ПРОГРАМА З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ “ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ” 6

ЗАГАЛЬНА ЧАСТИНА 6
ТЕМА І. Поняття, предмет, метод, система та функції трудового права.. 6
ТЕМА ІІ. Джерела трудового права 7
ТЕМА ІІІ. Принципи трудового права 7
ТЕМА ІV. Правовідносини у фері трудового права 8
ТЕМА V. Права профспілок у сфері трудового права 9
ТЕМА VI. Колективний договір та угоди з соціально-економічних питань 9

ОСОБЛИВА ЧАСТИНА 10
ТЕМА VII. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування 10
ТЕМА VIII. Трудовий договір 10
ТЕМА IX. Робочий час і час відпочинку 12
ТЕМА X. Оплата праці 13
ТЕМА XI. Гарантії і компенсації 14
ТЕМА XII. Трудова дисципліна 14
ТЕМА XIII. Матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі, орагнізації 16
ТЕМА XIV. Охорона праці 17
ТЕМА XV. Підготовка і підвищення кваліфікації працівників. Пільги працівникам, які поєднують роботу з навчанням 18
ТЕМА XVI. Трудові спори 18
ТЕМА XVII. Нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства 19
ТЕМА XVIII. Міжнародне регулювання праці 19
Питання для перевірки знань з навчальної дисципліни “Трудове право України” 20

ПЕРЕДМОВА 25

ЛЕКЦІЯ І Поняття, принципи та система трудового права України 27

Змістовна частина лекції: 27
І. Поняття та значення трудового права як окремої галузі національного права. 27
ІІ. Сучасні принципи трудового права в нових умовах господарювання.... 33
ІІІ. Система трудового права та система трудового законодавства України. 43

IV. Перелік питань для самоконтролю отриманих знань. 49
V. Список нормативних актів та додаткової літератури для вивчення даної теми лекції. 50

ЛЕКЦІЯ 2 Предмет, метод та функції трудового права України 52

Змістовна частина лекції: 52
I. Предмет трудового права України. 52
II. Метод правового регулювання трудових правовідносин. 61
III. Функції трудового права 65
IV. Перелік питань для самоконтролю отриманих знань. 68
V. Список нормативних актів та додаткової літератури для вивчення даної теми лекції 69

ЛЕКЦІЯ 3 Джерела трудового права України 70

Змістовна частина лекції: 70
I. Поняття й види джерел трудового права України 70
II. Конституція України як джерело трудового права України 76
III. Міжнародно-правові акти про працю як джерело трудового права України 79
IV. Кодекс законів про працю України та інші закони, що регулюють трудові відносини й відносини, тісно з ними пов'язані. 81
V. Підзаконні нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини, і відносини, тісно з ними зв'язані 83
VI. Акти соціального партнерства й локальні нормативно-правові акти ... 85
VII. Роль рішень Конституційного Суду України і керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України 87
VIII. Перелік питань для самоконтролю отриманих знань. 89
IX. Список нормативних актів та додаткової літератури для вивчення даної теми лекції. 89

ЛЕКЦІЯ 4 Суб'єкти трудового права України 91

Змістовна частина лекції: 91
I. Поняття й класифікація суб'єктів трудового права. 91
II. Працівник як суб'єкт трудового права 93
III. Роботодавець як суб'єкт трудового права 95
IV. Трудовий колектив, профспілкова організація та інші суб'єкти трудового права 98
V. Перелік питань для самоконтролю отриманих знань 106
VI. Список нормативних актів та додаткової літератури для вивчення даної теми лекції 106

ЛЕКЦІЯ 5 Правовідносини в сфері трудового права 107

Змістовна частина лекції 107
І. Поняття трудових правовідносин 107
ІІ. Класифікація трудових правовідносин 110
ІІІ. Зміст трудових правовідносин 113
ІV. Перелік питань для самоконтролю отриманих знань 117
V. Список нормативних актів та додаткової літератури для вивчення даної теми лекції 117

ЛЕКЦІЯ 6 Колективний договір як основний інструмент соціального партнерства 119

Змістовна частина лекції 119
І. Поняття, сторони та зміст соціального партнерства 119
ІІ. Поняття та сторони колективного договору 126
ІІІ. Порядок укладення колективного договору. 129
ІV. Зміст колективного договору 132
V. Контроль за виконанням умов колективного договору та відповідальність сторін 134
VI. Перелік питань для самоконтролю отриманих знань 135
VII. Список нормативних актів та додаткової літератури для вивчення даної теми лекції 136

ПРОГРАМА З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ “ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ”

ЗАГАЛЬНА ЧАСТИНА

ТЕМА І. Поняття, предмет, метод, система та функції трудового права

Трудове право України як самостійна галузь права України. Соціальне призначення трудового права. Співвідношення трудового права з іншими галузями права – конституційним, цивільним, адміністративним, кримінальним, господарським, підприємницьким.

Предмет трудового права : трудові відносини працівників і похідні від них соціально-трудові відносини та їх загальна характеристика.

Метод трудового права та його особливості :диспозитивний, імперативний, участь трудових колективів та профспілок в розробці локальних нормативних актів, співвідношення централізованого та локального регулювання трудових відносин. Відмінність методу трудового права від методів інших галузей права.

Функції трудового права : захисна, виробнича, виховна та ін.

Система трудового як галузі права і науки : Загальна та Особлива частини, їх співвідношення. Відмінність Загальної і Особливої частини науки трудового права і трудового права як галузі права.

Методи дослідження : порівняльно-правовий, техніко-юридичний, порівняльно-історичний та ін.

Основні напрями розвитку науки трудового права на сучасному етапі.

ТЕМА ІІ. Джерела трудового права

Поняття та види джерел трудового права і форми їх вираження. Внутрішні джерела трудового права. Конституція України – основа розвитку законодавства. Кодекс законів про працю України – основа розвитку трудового законодавства. Інші підзаконні акти: Президента України, Кабінету Міністрів України, міністерств та відомств України, органів місцевої влади та місцевого самоврядування, локальні акти.

Значення рішень Конституційного Суду України; постанов Пленуму Верховного Суду України та роз'ясень і рекомендацій міністерств та Федерації професійних спілок України.

Зовнішні джерела права : міжнародні договори, міжнародні конвенції та рекомендації МОП у галузі праці, соціальної політики їх співвідношення з законодавством України про працю.

Кодифікація та інкорпорація трудового законодавства, їх поняття та значення. Проблеми кодифікації трудового законодавства в зв'язку з прийняттям Конституції України і входженням держави у ринкові відносини.

Сфера дії норм трудового права. Дія нормативних актів у часі, просторі та за колом осіб. Зворотна сила закону. Єдність, диференціація й уніфікація та їх визначальні ознаки. Соціальні норми, їх значення в регулювання соціально-трудових відносин.

ТЕМА ІІІ. Принципи трудового права

Поняття та загальна характеристика принципів трудового права. Співвідношення принципів трудового права із загально правовими, які закріплені в Конституції України, та із міжгалузевими, притаманними як трудовому праву, так і іншим галузям, де здійснюється трудова діяльність.

Класифікація принципів трудового права.

Зміст принципів: свобода праці та заборона примусової праці; право на працю на підставі рівних, виключаючи дискримінацію, можливостей для

докладання своїх здібностей до праці; право на сприяння в забезпеченні зайнятості та працевлаштуванні осіб, які особливо потребують соціального захисту; право на охорону здоров'я працівника шляхом створення власником або уповноваженим ним органом умов, які забезпечують безпеку праці, захист від трудового каліцтва, право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю працівника на роботі, право на відшкодування моральної шкоди в разі порушення трудових прав; право на підвищену охорону праці жінок, яка включає захист материнства та дитинства; право на охорону праці молоді, інвалідів та інших осіб, які потребують підвищеного соціального захисту; право на оплату праці в залежності від особистого внеску працівника, якості його праці не нижче встановленого законом мінімального розміру без будь-якої дискримінації, право на відпочинок, яке гарантоване законодавчим встановленням тривалості робочого часу, наданням вихідних та святкових днів, а також щорічної оплачуваної відпустки із збереженням місця роботи (посади) та середнього заробітку; право працівників утворювати профспілки для захисту своїх інтересі

Профспілкові організації та їх органи як суб'єкти трудового права, організаційно-управлінських та інших правовідносин. Зміст їх прав та обов'язків та відповідальність в залежності від виду тих чи інших правовідносин.

Державні органи по нагляду і контролю за охороною праці як суб'єкти трудового права, їх правовий статус.

ТЕМА IV. Правовідносини у фері трудового права

Система правовідносин в сфері застосування праці. Поняття, загальна характеристика трудових правовідносин. Характерні ознаки трудових правовідносин. Відмінність трудових правовідносин від інших правовідносин, пов'язаних з трудом. Підстави виникнення трудових правовідносин: юридичні факти, складні фактичні сполуки.

Сторони трудових правовідносин. Зміст трудових правовідносин.

Класифікація трудових правовідносин в залежності від суб'єктного складу (неповнолітні, жінки та ін.); виду діяльності (лікарі, вчителі, державні службовці та ін.); характеру правового зв'язку (постійні, тимчасові, сезонні працівники та ін.).

Інші правовідносини, тісно пов'язані з трудовими правовідносинами, та їх види: організаційно-управлінські, соціально-економічні, які виникають на підставі Генеральних, галузевих угод та колективних договорів; за працевлаштуванням, за професійною підготовкою та підвищенням кваліфікації працівників безпосередньо на виробництві; за відповідальністю сторін трудових правовідносин; за наглядом охорони праці та додержанням трудового законодавства; за розглядом трудових споріщ за додержанням процедурних норм трудового права.

ТЕМА V. Права профспілок у сфері трудового права

Основні функці профспілок у соціально-економічній сфері Украни. Участь профспілок у встановленні праці, застосування норм трудового права в нагляді та контролі за додержанням трудового законодавства.

Органи профспілок, їх права та обов'язки.

Спеціальні гарантії у галузі трудових відносин для виборних профспілкових працівників.

ТЕМА VI. Колективний договір та угоди з соціально-економічних питань

Здійснення принципу соціального партнерства в Украні. Соціальне партнерство та його співвідношення з колективно-договірним регулюванням сопіально-трудових відносин. Поняття колективного договору. Сторони колективного договору. Порядок укладення колективного договору. Зміст колективного договору. Контроль за виконанням колективного договору. Види відповідальності сторін і виконавців колективного договору за порушення і невиконання його умов.

Соціально-економічні угоди : Генеральні угоди, галузеві, регіональні угоди. Сторони соціально - економічних угод. Порядок укладення сопіально-економічних угод. Контроль за їх виконанням.

ОСОБЛИВА ЧАСТИНА

ТЕМА VII. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування

Поняття зайнятості населення і напрями державної політики у цій сфері.

Органи, які здійснюють працевлаштування. Правова організація працевлаштування.

Правовий статус громадян, які шукають роботу. Правовий статус безробітних.

Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу та безробітних.

Поняття підходящої роботи. Допомога по безробіттю. Порядок бронювання та визначення квоти робочих місць. Державний контроль за виконанням законодавства щодо працевлаштування. Відповідальність підприємств за невиконання законодавства про працевлаштування.

ТЕМА VIII. Трудовий договір

Поняття і зміст трудового договору. Умови трудового договору, встановлені законодавством, угодою сторін (основні та додаткові). Поняття місця роботи і робочого місця. Поняття трудової функції (професія, спеціальність, кваліфікація, посада). Випробування як умова трудового договору та ін. Форма і строк трудового договору. Види трудового договору. Контракт як особлива форма трудового договору. Загальний порядок укладення трудового договору та особливості його укладення з певними категоріями працівників.

Зміна умов трудового договору (за угодою сторін, з ініціативи однієї сторони).

Поняття та види переведення на іншу роботу. Постійні та тимчасові переведення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу та порядок їх здійснення.

Постійні та тимчасові переведення з ініціативи працівника і порядок їх виконання.

Переміщення і його відмінності від тимчасового і постійного переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Порядок зміни істотних умов праці. Правові наслідки зміни істотних умов праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці для працівників.

Поняття припинення й розірвання трудового договору. Підстави припинення трудового договору. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38, 39 КЗпП) і його відмінності від припинення трудового договору за угодою сторін.

Класифікація підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу: загальні та додаткові; з винних дій працівника і в зв'язку з відсутністю винних дій та ін.

Розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору (з ініціативи третіх осіб).

Відсторонення від роботи та його відмінності від розірвання трудового договору. Підстави відсторонення працівника від роботи з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Підстави відсторонення працівника від роботи з ініціативи інших органів іпосадових осіб. Правові наслідки відсторонення працівника від роботи.

Загальний порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Попередня згода профспілкового органу на розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Посадові

особи, які мають право звертатися в профспілковий орган з приводу звільнення працівника. Порядок розгляду профспілковим органом звернення посадових осіб з приводу звільнення працівника.

Випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди профспілкового органу.

Особливості порядку розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремою категорією працівників (неповнолітні, молоді фахівці, депутати, профспілкові працівники, члени рад (правлінь) підприємств і рад трудових колективів).

Порядок оформлення звільнення. Формулювання причини звільнення, її правове значення.

Трудова книжка і порядок її оформлення. Строки розрахунку із звільненим працівником. Вихідна допомога і випадки її виплати.

ТЕМА IX. Робочий час і час відпочинку

Поняття робочого часу. Принципи та методи регулювання робочого часу : законодавство, колективні та індивідуальні договори та угоди.

Поняття норми тривалості і види робочого часу.

Загальні і особливі характеристики робочого часу нормативної тривалості, скороченого і неповного робочого часу.

Поняття режиму робочого часу. Початок і закінчення роботи. Робота змінами. Облік робочого часу.

Робота понад встановлену тривалість робочого дня (надурочні роботи, чергування).

Принципи регулювання часу відпочинку: законодавство, колективні договори і угоди.

Поняття і види часу відпочинку. Відпустки працівників та їх види: основна і додаткова, творча, соціальна, відпустка без збереження заробітної плати. Порядок надання відпусток.

ТЕМА Х. Оплата праці

Поняття, функції і принципи оплати праці. Методи правового регулювання праці: державний і договірний.

Суб'єкти організації оплати праці.

Тарифна система оплати праці: поняття, основні положення, функції. Елементи тарифної системи: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники), доплати і надбавки, районні коефіцієнти.

Системи оплати праці: погодинна і відрядна. Види погодинної і відрядної систем оплати праці. Інші системи оплати праці: за результатами індивідуальних і колективних робіт.

Поняття заробітної плати, її структура (основна, додаткова, заохочувальні та компенсаційні виплати), значення (відтворювальна та стимулююча функції).

Мінімальна заробітна плата, її поняття, функції та умови визначення. Індексація заробітної плати.

Форми виплати заробітної плати: грошові знаки, банківські чеки, натура.

Строки, періодичність і місце виплати заробітної плати. Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати.

Середня заробітна плата. її поняття, правове значення і порядок обчислення.

Гарантії в оплаті праці для працівників при відхиленні від нормальних умов праці: в надурочний час, у святкові, неробочі і вихідні дні; при виготовленні продукції, що виявилася браком; у нічний час; за незакінченим нарядом та інші.

Поняття гарантійних та компенсаційних виплат і їх відмінність від заробітної плати й інших виплат, які надаються на підприємстві, в установі, організації (допомога по тимчасовій непрацездатності; виплати по

відшкодуванню шкоди працівнику у разі ушкодження здоров'я та ін.).

Нагляд і контроль за додержанням законодавства про оплату праці.

Відповідальність за порушення законодавства про оплату праці.

ТЕМА XI. Гарантії і компенсації

Поняття гарантій, компенсацій, їх пільгове призначення.

Відмінність гарантій і компенсацій від переваг і пільг.

Види гарантій. Гарантії, пов'язані із збереженням попереднього місця роботи (посади) та категорії працівників, на яких розповсюджуються гарантії (виборні працівники, депутати, військовослужбовці, звільнені з військової служби за станом здоров'я, автори винаходів корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій тощо).

Гарантії, пов'язані із збереженням заробітної плати працівникам, які звільнені від основної роботи у випадках, вказаних у законі.

Обмеження відрахувань. Відрахування із заробітної плати.

Види компенсацій залежно від цільового призначення (у зв'язку з відрядженням, переїздом в іншу місцевість та ін.).

Порядок надання гарантійних і компенсаційних виплат і їх розмір.

ТЕМА XII. Трудова дисципліна

Поняття дисципліни праці. Дисципліна праці в об'єктивному і суб'єктивному значенні.

Методи забезпечення дисципліни праці: створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної праці, переконання, виховання, заохочення, застосування дисциплінарного і громадського впливу.

Поняття внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації. Правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації.

Статути і положення про дисципліну для окремих категорій

працівників у деяких галузях виробництва. Інші нормативні акти, які регулюють внутрішній трудовий розпорядок.

Класифікація обов”язків працівника і власника або уповноваженого ним органу по реалізації та забезпечення дисципліни праці.

Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності.

Поняття та склад дисциплінарного проступку. Суб’єкти дисциплінарного проступку, їх загальна характеристика, види. Суб’єктивна сторона дисциплінарного проступку (інтелектуальні і вольові ознаки, мотиви та цілі). Об’єкт та об’єктивна сторона дисциплінарного проступку (протиправність діяння, соціально-шкідливі наслідки й причинний зв’язок).

Дисциплінарна відповідальність. Її поняття та відмінності від інших видів відповідальності (матеріальна і громадська). Види дисциплінарної відповідальності (загальна, спеціальна). Юридичні наслідки дисциплінарної відповідальності.

Порядок притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Посадові особи, які правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення.

Строки і порядок застосування дисциплінарних стягнень.

Порядок зняття дисциплінарних стягнень.

Оскарження дисциплінарних стягнень.

ТЕМА XIII. Матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі, орагнізації

Поняття та функції матеріальної відповідальності працівників. Її відмінність від інших видів відповідальності за трудовим правом (дисциплінарна, громадська, моральна). Відмінність матеріальної відповідальності працівників за нормами трудового права від майнової відповідальності осіб в інших галузях права.

Взаємні обов'язки працівника та власника або уповноваженого ним органу в трудових правовідносинах по бережливому ставленню до майна підприємства, установи, організації.

Трудове майнове правопорушення, як основа матеріальної відповідальності та його елементи. Пряма дійсна шкода, її поняття; винні протиправні дії (бездіяльність), їх поняття; причинний зв'язок між винними діями (бездіяльністю) й прямою дійсною шкодою та його поняття; вина працівника та її форми.

Випадки, що виключають матеріальну відповідальність працівників. Нормальний виробничо-господарський риск, його поняття та види (виробничий, новаторський, технічний, науково-дослідний, комерційно-підприємницький, фінансово - економічний). стан крайньої необхідності та його поняття. Дія нездоланної сили та її поняття. Законні вказівки власника або уповноваженого ним органу.

Види матеріальної відповідальності. Обмежена матеріальна відповідальність та її випадки. Повна матеріальна відповідальність та її випадки.

Договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, його поняття, зміст і порядок укладення. Договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, його поняття, зміст і порядок укладення.

Матеріальна відповідальність для окремих працівників на підставі спеціального законодавства.

Порядок визначення розміру заподіяної шкоди (за балансовою вартістю, роздрібними і оптовими цінами, з застосуванням коефіцієнтів та ін.). Строки притягнення працівників до матеріальної відповідальності. Обставини, які підлягають врахуванню при визначенні розміру шкоди та його зменшенню.

Тягар доказу наявності умов матеріальної відповідальності.

Тягар покриття шкоди, заподіяної працівником : добровільний, за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, на підставі судового рішення.

ТЕМА XIV. Охорона праці

Поняття охорони праці та його зміст. Основні принципи державної політики в галузі охорони праці.

Поняття та зміст права громадян на охорону їх життя їх здоров'я в процесі трудової діяльності.

Правове регулювання організації охорони праці на виробництві. Взаємні обов'язки власника або уповноваженого ним органу і працівника по виконанню вимог законодавства про охорону праці.

Служба охорони праці на підприємстві, порядок її утворення, функції, права та обов'язки.

Навчання, інструктаж і перевірка знань працівників з питань охорони праці, їх правове значення.

Розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві і його правове значення. Розслідування нещасних випадків невиробничого характеру та його правове значення.

Порядок відшкодування власником підприємства, установи та організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків.

Моральна шкода, її поняття та порядок відшкодування. Державне управління охороною праці. Органи, які здійснюють державне управління

охороною праці, їх права та обов’язки.

Державний нагляд і громадський контроль за охороною праці. Державні органи, які здійснюють нагляд за охороною праці, їх права та обов’язки. Громадські органи або їх уповноважені й представники, які здійснюють контроль за охороною праці, їх прав та обов’язків.

ТЕМА XV. Підготовка і підвищення кваліфікації працівників. Пільги працівникам, які поєднують роботу з навчанням

Організаційно-правові форми підготовки та підвищення кваліфікації працівників (виробниче навчання, перекваліфікація або навчання інших професій).

Порядок оплати за час виробничого навчання, перекваліфікації, а також при навчанні іншим професіям.

Порядок підвищення кваліфікації окремих категорій працівників (державні службовці, вчителі, медичні працівники та ін.).

Особливості правового регулювання праці працівників, які поєднують роботу з навчанням. Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням.

Обов’язок власника або уповноваженого ним органу по створюванню необхідних умов працівникам, які поєднують роботу з навчанням.

ТЕМА XVI. Трудові спори

Поняття трудових спорів. Види трудових спорів: індивідуальні, колективні.

Причини і обставини виникнення трудових спорів.

Принципи розгляду трудових спорів.

Індивідуальні трудові спори. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори. Особливості розгляду окремих видів трудових спорів (у зв’язку із звільненням, переведенням, притягненням працівника до матеріальної, дисциплінарної відповідальності та ін.).

Порядок, строки, виконання рішень КТС по індивідуальним трудовим спорам. Особливості виконання судових рішень по трудовим спорам.

Поняття колективних трудових спорів, їх предмет, сторони. Порядок мирних процедур розв'язання колективних трудових спорів. Незалежний посередник, його правове положення, права і обов'язки. Національна служба посередництва і примирення. Її права і обов'язки. Примирна комісія, її склад і компетенція. Трудовий арбітраж, його склад і компетенція.

Право на страйк і його обмеження. Здійснення права на страйк. Гарантії та правове положення працівників у зв'язку з проведенням страйку.

Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори.

ТЕМА XVII. Нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства

Нагляд і контроль за додержанням законодавства, їх поняття та відмінності.

Органи контролю за додержанням законодавства про працю; їх права та обов'язки.

Державний нагляд за охороною праці. Органи нагляду за охороною праці, їх повноваження.

Повноваження місцевих державних адміністрацій та відповідних Рад в галузі охорони праці. Державні і громадські інспектори праці по контролю за додержанням трудового законодавства про працю на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та їх компетенція.

Відповідальність за порушенням законодавства про працю.

ТЕМА XVIII. Міжнародне регулювання праці

Поняття та значення міжнародно-правового регулювання праці.

Міжнародні договори в соціально-трудовій сфері.

Міжнародна організація праці (МОП), її основні функції та завдання. Органи МОП, їх основні функції. Вплив норм МОП на національне законодавство і соціальну політику держав-членів МОП. Конвенція та рекомендації МОП про працю, їх загальна характеристика та класифікація.

Співвідношення міжнародно-правового та національного регулювання праці в Україні.

Питання для перевірки знань з навчальної дисципліни "Трудове право України"

1. Поняття та система трудового права.
2. Функції трудового права.
3. Предмет трудового права.
4. Особливості методу трудового права.
5. Предмет та система науки трудового права.
6. Особливості нормативних актів трудового права.
7. Конституція України як основне джерело трудового права.
8. Кодекс законів про працю як джерело трудового права.
9. Підзаконні акти, що регулюють трудові відносини працівників, як джерело трудового права.
10. Міжнародна організація праці і її роль в регулюванні трудових відносин.
11. Локальні нормативні акти як джерела трудового права.
12. Роль Верховного Суду України в тлумаченні норм трудового права.
13. Конституційні права та обов'язки в сфері трудового права та гарантії їх реалізації.
14. Основні принципи трудового права та їх реалізація в нормах трудового права.
15. Поняття та класифікація суб'єктів трудового права.

16. Громадяни України та іноземці як суб’єкти трудового права.

17. Власники підприємств, установ, організацій як суб’єкти трудового права.

18. Трудовий колектив і його органи як суб’єкти трудового права.

19. Поняття і система правовідносин по трудовому праву.

20. Підстави виникнення трудових правовідносин.

21. Повноваження трудового колективу в сфері праці.

22. Основні функції профспілок в суспільстві.

23. Участь профспілок в встановленні умов праці.

24. Участь профспілок у застосуванні норм трудового права.

25. Поняття колективного договору, його сторони.

26. Зміст колективного договору.

27. Порядок укладення колективного договору.

28. Загальна характеристика порядку розгляду індивідуальних трудових спорів.

29. Контроль за виконанням колективного договору, відповідальність за його порушення.

30. Поняття працевлаштування та його види.

31. Органи працевлаштування, їх права та обов’язки.

32. Особливості охорони праці жінок.

33. Пільги для працівників, що суміщають роботу з навчанням.

34. Порядок працевлаштування окремих категорій громадян (неповнолітніх, звільнених в запас із Збройних Сил та інші).

35. Поняття трудового договору і його значення.

36. Сторони трудового договору.

37. Зміст трудового договору.

38. Контракт як особлива форма трудового договору.

39. Випробування при прийнятті на роботу і його юридичне значення.

40. Документи, що підлягають поданню при влаштуванні на роботу.

41. Трудова книжка та порядок її ведення.

42. Форми та строки трудового договору.

43. Особливості правового регулювання праці тимчасових працівників.

44. Особливості правового регулювання праці сезонних працівників.

45. Особливості правового регулювання праці сумісників.

46. Поняття і види переведень на іншу роботу.

47. Переміщення на інше робоче місце.

48. Зміна істотних умов праці.

49. Класифікація підстав припинення трудового договору.

50. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

51. Розірвання трудового договору в разі скорочення штату.

52. Розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни.

53. Розірвання трудового договору з ініціативи власника.

54. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника.

55. Розірвання трудового договору у випадку втрати довіри до працівника.

56. Розірвання трудового договору у випадку вчинення аморального проступку.

57. Розірвання трудового договору на вимогу третіх осіб, що не є стороною трудового договору.

58. Порядок оформлення звільнення та проведення розрахунків при звільненні. Вихідна допомога.

59. Поняття робочого часу по трудовому праву і його види.

60. Скорочений та неповний робочий час, їх відмінність.

61. Режим робочого часу.

62. Облік робочого часу і його види.

63. Надурочні роботи.

64. Особливості працевлаштування робітників, що вивільняються.

65. Щорічні відпустки та їх види.

66. Право на щорічну відпустку та порядок її надання.

67. Поняття заробітної плати та методи її правового регулювання.

68. Тарифна система оплати праці та її елементи.

69. Поняття норм праці, їх запровадження, зміна та перегляд.

70. Системи оплати праці.

71. Оплата праці при відхиленні від умов роботи, передбачених тарифом.

72. Гарантійні виплати та їх види.

73. Компенсаційні виплати та їх види.

74. Поняття зміст і методи забезпечення дисципліни праці.

75. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.

76. Обов'язки сторін трудових правовідносин.

77. Заохочення за успіхи в роботі.

78. Дисциплінарна відповідальність та її види.

79. Дисциплінарні стягнення, підстави та порядок їх застосування.

80. Поняття матеріальної відповідальності працівника за школу, заподіяну підприємству, організації, її відмінність від цивільно-правової майнової відповідальності.

81. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну підприємству.

82. Види матеріальної відповідальності працівників.

83. Визначення розміру шкоди і порядок її покриття.

84. Матеріальна відповідальність власників підприємств або уповноважених ним органів у трудових правовідносинах.

85. Поняття охорони праці, зміст інституту охорони праці по Закону України від 14.10.1992 «Про охорону праці».

86. Організаційно-правові форми забезпечення охорони праці.

87. Особливості охорони праці.

88. Особливості охорони праці неповнолітніх.

89. Система і компенсація органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.

90. Поняття і види трудових спорів.

91 Загальна характеристика порядку розгляду індивідуальних трудових спорів.

92. Комісії по трудовим спорам, їх організація, компетенція, порядок роботи.

93. Розгляд трудових спорів в судах і його особливості.

94. Виконання рішень і постанов по трудовим спорам.

95. Порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів).

96. Страйк як засіб розв’язання колективного трудового спору.

ПЕРЕДМОВА

В умовах переходу людства до інформаційно-технологічного суспільства головним завданням вищої школи є не тільки задоволення потреб особи в інтелектуальному, культурному і моральному розвиткові, а також є оволодіння майбутнім фахівцем ефективними і раціональними методами самостійної навчальної роботи відповідно до особливостей конкретного фаху, підготовка його до участі у процесі неперервної освіти. В сучасному світі вища освіта стає обов'язковим станом в житті людини, тому кожен повинен навчатися самостійно, здобувати знання у продовж життя.

Глибокі трансформації національної системи вищої освіти є результатом дії сукупності різноманітних чинників, передбачених новою реакцією Закону України "Про вищу освіту". Процес створення відповідних знань ставить сферу вищої освіти в центр не лише розвитку фундаментальної та прикладної науки, формування майбутніх соціальних та професійних еліт, він робить її в цілому відповідальною за інтерпретацію, розповсюдження та використання нового знання.

В наслідок копіткої пізнавальної роботи здобувач вищої освіти повинен отримати надійний компас, що допоможе йому впевнено рухатись в морі знань, вибирати з них найголовніше відповідно до потреб професійної діяльності.

У вищому навчальному закладі виділяють кілька видів навчальної роботи: слухання лекцій, участь у семінарських заняттях, виконання практичних і лабораторних робіт, індивідуальних завдань, проходження навчальної та виробничої практики, підготовка рефератів, курсових, дипломних робіт. Кожен із зазначених видів потребує від студентів наполегливої самостійної роботи, для отримання відповідних знань.

Важливу роль в організації та здійсненні навчального процесу у вищому навчальному закладі відіграє лекція. Лекція (лат. – читання) передбачає усний виклад навчальної дисципліни, який не переривається

запитаннями. Тому лекція є основною формою проведення навчальних занять, призначених для засвоєння теоретичного матеріалу, і взагалі – навчального процесу у вищій школі. Метою лекції є розкриття основних положень теми, досягнень науки, з'ясування невирішених проблем, узагальнення досвіду роботи, надання рекомендацій щодо використання основних висновків на практичних заняттях за темами лекцій.

Лекція у вищому навчальному закладі повинна мати структуру набуття нових знань і містити такі елементи:

- вступ, де дається мотивація навчання, чітке формулювання теми лекції та постановка завдання;

- викладання в логічній послідовності відповідних завдань лекції;

- висновки, що дають можливість осмислити лекцію в цілому і виділити її основну ідею;

- конкретне завдання на самостійну роботу з відповідним переліком додаткової літератури для ознайомлення.

Залежно від виду лекції поділяють на вступну, тематичну, оглядову, інформаційну, підсумкову (заключну) та комплексну. В той же час, в залежності від методів викладання навчального матеріалу лекції можна поділяти на монологічні, інформаційно-проблемні, проблемні, лекції-бесіди тощо.

Даний академічний курс лекцій відповідає робочому навчальному плану та відповідної програми з навчальної дисципліни „Трудове право України". Він базується на принципах системності, інформативності, тобто доступності з викладанням проблемних питань теми лекції. Він буде корисним для студентів юридичних навчальних закладів, а також для практичних працівників, яких цікавлять проблеми трудового права України. Зараз перед державою і суспільством стоїть дуже важливе завдання – розробити нову концепцію трудового права в умовах ринкової економіки і на її основі провести оновлене об'єднання найважливіших норм трудового законодавства в новому кодифікованому законі.

ЛЕКЦІЯ І
Поняття, принципи та система трудового права України

Змістовна частина лекції:

1). Поняття та значення трудового права України як окремої галузі національного права.

2). Сучасні принципи трудового права в нових умовах господарювання
3). Система трудового права та система трудового законодавства України.

4). Перелік питань для самоконтролю отриманих знань.

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

І. Поняття та значення трудового права як окремої галузі національного права.

Конституція України в ст. 43 закріпила правило про те, що кожен має право на працю, яке включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Це свідчить про те, що Україна обрала сучасну форму реалізації право на працю, за якою принциповим положенням є не гарантоване надання роботи та забезпечення повної зайнятості, а право на вільний вибір праці, тобто свобода праці.

Конституція України приділяє особливу увагу питанню закріплення соціально-економічних прав і свобод людини та громадянина. Це закономірно, адже права і свободи й громадянина в наш час стали загальновизначною найвищою суспільною цінністю. Нині визнання та практичне здійснення прав і свобод людини й громадянина стало основним критерієм міри демократичності кожної держави. При цьому Конституція України розрізняє права та свободи людини і громадянина. А тому доречно зазначити, що свобода людини власне, є первинним поняттям у системі прав

людини і громадянина. Через це розрізняють природні права людини тобто ті, що пов’язані з самим її існуванням і розвитком, а також набуті права, що характеризують в основному соціально-політичний статус людини та громадянина. Отже можна стверджувати, що. відповідно до Конституції України, свободу людини як юридичну категорію характеризують такі риси: 1) люди вільні від свого народження, ніхто не має права порушувати їхні природні права, до того ж саме держава в демократичному суспільстві повинна забезпечити належну їх реалізацію. У широкому розумінні свобода характеризує загальний стан людини, її соціальний статус. У вужчому, правовому тлумаченні, свобода є можливістю людини вчиняти ті чи інші конкретні дії в межах, встановлених правом. Можливості такого роду, що надаються нормами чинного права, мають назву суб’єктивних прав людини. Свобода праці більшою мірою відповідає міжнародним стандартам та найпоширенішій зарубіжній практиці в реалізації конституційного права на працю. З правової точки зору свободу праці можна визначити як свободу від примусу до праці, можливість особи без зовнішнього впливу вирішувати питання про те, займатися чи не займатися працею, тобто це означає, що людина наділена виключним правом самій розпоряджатися своїми здібностями до праці. В свою чергу, такий підхід свідчить про відповідні засоби, які гарантують реальну можливість реалізації права на працю та характеризують відповідний рівень розвитку суспільства. Праця завжди була важливим чинником людської цивілізації, бо створювала матеріальні та духовні блага для її існування та подальшого розвитку. Таке положення не втратило своєї актуальності і на цей час, в епоху глобалізації економічних перетворень та становлення нового ринку праці. Науково-технічний прогрес, поява сучасних засобів виробництва, інформатизація технологічних процесів в цілому не змінили відношення людини до праці, а тільки змінили змістовність цього процесу, інтелектуалізували трудову діяльність, посилили творчий зв’язок людини з засобами виробництва. Треба зазначити, що праця є необхідною умовою життєдіяльності як людини так і суспільства, бо

завдяки праці було здійснені науково-технічні досягнення якими ми користуємось в повсякденному житті. Людство розвивається завдяки праці, бо все, що потрібно для життя і розвитку людини, створюється працею, а її суспільний характер зумовлює поєднання особистих і колективних інтересів. У трудовому процесі людина за допомогою знарядь праці змінює предмет праці, надаючи йому відповідних властивостей, сформованих в її уяві завчасно. Така трудова діяльність має свідомий, цілеспрямований, суспільно корисний характер властивий усім суспільно-економічним формаціям.

Праця конкретної людини характеризується трьома чинниками: а). сама праця, як процес діяльності, спрямована на досягнення конкретної мети; б). предмет праці, тобто те, на що саме вона спрямована; в). засоби праці, конкретна річ або їх сукупність, завдяки яким людина діє на предмет праці.

У кінцевому результаті праця впливає і на розвиток знарядь праці, що є могутнім фактором зростання продуктивності праці. Умовно праця поділяється на фізичну і розумову, оскільки будь-яка праця включає розумові та мускульні компоненти.

Виходячи з цього, можна стверджувати про те, що праця виступає як відповідна форма соціального та правового зв’язку між людьми, яка витікає в процесі виробництва матеріальних та духовних благ, здійснення різного роду послуг. Праця як цілеспрямована діяльність людини має різні теоретичні, практичні і нормативні підходи до своєї безпосередньої реалізації. Праця може реалізовуватися шляхом самостійної зайнятості, а також за комерційними контрактами або цивільними підрядними угодами, і в решті решт вона знаходить своє втілення у трудових правовідносинах, які регулюються трудовим правом України. Такі підходи вже свідчать про різні організаційні та правові форми реалізації здатності до праці, але нас в більшій мірі цікавлять правові форми реалізації права на працю і особливо підстави виникнення її правового регулювання трудовим законодавством. Завдяки такому зв’язку праця конкретного індивіда стає частиною суспільної праці та знаходить свою реалізацію в суспільно-трудових відносинах. В

процесі реалізації суб'єктивного права на працю людина вступає у взаємовідносини з іншими людьми. Тільки через суспільні відносини налагоджуються і осмислюються необхідні для діяльності зв'язки, обмін інформацією, фіксація набутого досвіду, передача його з покоління в покоління. Знаходячись у суспільних відносинах, люди як фізично, так і духовно збагачують один одного своїми знаннями, досвідом, навичками і напрацюваннями, тобто формують і відтворюють якісну своєрідність свого життя як суспільного. Завдяки суспільним відносинам, відбувається взаємовплив і взаємодія індивідів, виявляється і формується спільність поглядів, думок, настроїв, досягається взаємне порозуміння, з'являються згуртованість і солідарність. Без цих відносин людина як суспільна особа не може існувати. Враховуючи ті обставини, що суспільно-трудові відносини носять сталий, довгостроковий характер, то вони потребують відповідного правового регулювання. Такий підхід стосується і суспільних відносин в сфері праці, що повторюються кожного дня і носять постійний характер та потребують відповідних правил поведінки при їх реалізації, які і встановлюються правовими нормами. Тільки за допомогою правового регулювання упорядковуються, закріпляються суспільно-трудові відносини та координується трудова діяльність людей. Правове регулювання суспільно-трудових відносин є однаковим для усіх форм власності та здійснюється трудовим правом України, бо спільна праця являє собою систему організованої поведінки людей, що усвідомили необхідність дотримання певних правил застосування праці в трудовому колективі.

Визначивши в нормах трудові права працівників, держава стає відповідальною перед людиною і суспільством за їх певну реалізацію. На жаль, у правових нормах державою закріплюються не всі можливості людини щодо задоволення її потреби у праці, а лише ті, які держава бажає і спроможна задовольнити на даному історичному етапі її розвитку. Але держава повинна надавати можливість та забезпечувати правовим

регулюванням вибір громадянином виду роботи та трудової діяльності відповідно до своїх професійних здібностей.

Отже трудове право України являє собою систему встановлених або санкціонованих державою правових норм які регулюють суспільно-трудові відносини в суспільній організації праці. Але треба зазначити, що норми чинного трудового законодавства складні та неоднородні. Його основою залишається КЗпП, прийнятий у 1971 році, тобто в інших історичних умовах. Тому багато його положень суперечать нинішнім життєвим ситуаціям та фактично втратили юридичну силу. Звичайно, на сьогодні вже прийнято низка законів, які в якійсь мірі враховують деякі нові потреби суспільного та виробничого життя. Проте половинчастість економічних реформ, які проводяться в Україні, орієнтація на виробництво та отримання над прибутків, а не на соціальний захист працівника, низький рівень умов праці, слабкість дії інституту колективного договору та законодавча невизначеність до кінця правового статусу трудового колективу, зниження його ролі в захисті працівників, гальмувало та й часто і зараз продовжує гальмувати розвиток трудового права.

Сучасний етап дії українського трудового права пов’язаний не лише з рівнем розвитку законодавства про працю, з практичною реалізацією положень законодавства про працю, а й тим, наскільки практика реалізації трудових відносин відповідає чинному законодавству та навпаки. Треба зазначити, що на нинішній стан трудового права має значний вплив судова практика щодо застосування положень трудового законодавства. В останні роки розгляд трудових спорів працівників в суді значно розширився. Загальна тенденція судової практики - вирішення спорів на користь працівників, будь-який сумнів для конкретного вирішення трудового спору практикується на їх користь.

Тому для розвитку та удосконалення законодавства про працю України, в період подальшого становлення ринкової економіки та розвитку

нових форм господарювання постає проблема прогнозування розвитку законодавства і відповідальна підготовча робота для його кодифікації.

У чинному трудовому законодавстві є значна частина неурегульованостей, що часто призводить до порушення трудових прав працівників. Тому при кодифікації трудового законодавства обов'язково в новому Трудовому кодексі повинні бути збережені всі наявні гарантії та нормативні досягнення соціального захисту працівників, які вже закріплені в чинному законодавстві, та враховані ті, які пропонуються сьогодні науковцями та практиками.

Сучасні зміни в умовах праці, суспільних відносинах каталізували і необхідність змін у чинному трудовому законодавстві. Зростає тенденція не тільки соціального, ну і виробничого призначення трудового права, яка знаходить свій вираз в правовому забезпеченні трудових відносин. Трудове право через трудові правовідносини впливає на економіку, виробництво, господарське, соціальне та ідеологічне життя країни, торкається життєво важливих потреб більшої частини українських громадян.

Окрім того, практика реалізації трудових відносин виробила ефективну систему узгодження інтересів сторін колективних правовідносин, що дозволяє зберегти соціальний лад у суспільстві, захистити трудові та соціально-економічні інтереси працівників та роботодавців.

Саме тому трудове право є однією із найважливіших галузей національного права, норми якого відіграють суттєву роль у формуванні нових соціально-економічних відносин, спрямованих на удосконалення соціального захисту працівників, утвердження гуманізму та загальнодемократичних цінностей соціального партнерства, компромісів, консенсусу, а результат якісного виконання трудових обов'язків кожним працівником сприяє зростанню власного матеріального становища, економіки держави та й наукову-технічному прогресу, відповідно наступному кроку суспільства у своєму розвитку.

ІІ. Сучасні принципи трудового права в нових умовах господарювання.

Трудове право України в суспільному житті виступає у вигляді конкретних приписів, що характеризуються встановленням заборон, велінь і дозволів, які регламентують окремі сторони поведінки суб'єктів трудового права в трудових і тісно пов'язаних з ними правовідносинах. Для правильного з'ясування змісту і призначення цих приписів в галузі суспільної організації праці недостатньо тільки знати зміст конкретних норм трудового права. Важливо також виявити істотні зв'язки конкретних норм трудового права з іншими факторами суспільного розвитку, визначити головні риси їхнього змісту й основну спрямованість їхньої дії. Саме цю функцію покликані виконувати принципи права, які є продуктом людської свідомості і відбиттям об'єктивно існуючих відносин між людьми в процесі праці. Тому принципи права характеризують всю систему трудового права або структурних частин трудового права. Їм властиві наступні основні риси: а) державна нормативність; б) системність; в) цілеспрямованість; г) предметна визначеність і стабільність.

Під принципами трудового права України слід розуміти основні керівні ідеї, які відображені або закріплені в правових нормах та характеризують їх зміст та напрямки вдосконалення та подальшого розвитку трудового права як окремої галузі національного права України.

Принципи трудового права відображені в нормативно-правових актах у вигляді окремих положень – норм-принципів, норм-декларацій, норм-концепцій тощо. За допомогою принципів виявляються закономірності та властивості трудового права як самостійного соціального явища, удосконалюється система, структура трудового права і правове регулювання. Особливо правові принципи важливі для нормотворчої і правозастосовчої діяльності. Вони слугують тим правовим орієнтиром, виходячи з якого

законодавець формулює норми трудового права, вносить зміни та доповнення до чинних нормативних актів.

Принципи трудового права допомагають глибше зрозуміти значення конкретних норм і визначають тенденцію розвитку законодавства.

І. Правове регулювання трудових відносин грунтується на наступних принципах:

1) верховенства права, відповідно до якого людина, її права і свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість діяльності держави;

2) визнання праці вищою соціальною цінністю суспільства, праця не є товаром;

3) презумпції правомірності правової позиції, рішення чи дії працівника, якщо різні нормативно-правові акти припускають неоднозначне трактування його прав чи обов'язків;

4) забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці, безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я працівника перед іншими цілями у сфері праці;

5) рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці;

6) заборони дискримінації, привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних переконань, статі, етнічного або соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками у сфері праці, забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;

7) заборони примусової та дитячої праці;

8) свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується;

9) гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, мінімальної заробітної плати на рівні, необхідному для забезпечення достатнього життєвого рівня для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло;

10) обов'язкової оплати всієї затраченої праці та рівної оплати за рівноцінну працю;

11) гарантованого захисту державою працівника від незаконного звільнення, порушення чи обмеження інших його прав, в тому числі забезпеченням належного державного нагляду і контролю у сфері праці;

12) забезпечення судового захисту трудових, соціально-економічних прав, честі та гідності учасників трудових відносин, в тому числі гарантування права на справедливе розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів;

13) пріоритетного застосування норм міжнародного права у сфері соціально-трудових відносин та здійсненні правосуддя;

14) забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівника протягом встановленої законом повної норми робочого часу та захисту від безробіття;;

15) заборони морального тиску, погроз тощо, що мають на меті вплинути на зміну умов трудового договору, умов праці, невигідних для працівника;

16) неприпустимості звуження змісту та обсягу прав і свобод працівників при прийнятті нових або внесенні змін до діючих нормативно-правових актів;

17) легальності та стабільності трудових відносин, державного захисту від примушування до відмови своїх прав, в тому числі – нелегальної праці чи нелегальної виплати зарплати;

18) безумовного дотримання державних соціальних стандартів, норм і нормативів;

19) ліквідації бідності серед працюючих, що є загрозою для індивідуальних свобод, загального добробуту і розвитку суспільства;

20) соціальної справедливості, в тому числі справедливого, неупередженого розподілу результатів праці, як основи соціального миру;

21) належного, кваліфікованого адміністрування, нормування трудових відносин та охорони праці;

22) забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою;

23) збалансованості трудового навантаження з одного боку та потреби у відпочинку, відтворенні здоров'я і професійного потенціалу працівника, вихованні дітей і розвитку сім'ї – з іншого;

24) відповідності трудової функції працівника його професійній кваліфікації, компенсації наявної невідповідальності професійним навчанням за рахунок роботодавця;

25) безперервного професійного навчання протягом трудового життя, створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації;

26) загальнообов'язкового державного соціального страхування трудового доходу та соціальних послуг на випадок повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості;

27) гарантування державою реалізації права на колективні переговори та соціального діалогу з метою поліпшення організації виробництва і умов праці, соціально-економічного розвитку трудових колективів;

28) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для реалізації своїх прав та інтересів;

29) гарантування профспілкової автономії для представництва й захисту індивідуальних і колективних прав та інтересів своїх членів;

30) поєднання можливостей для самозахисту працівником своїх прав та колективного захисту, в тому числі шляхом представництва його інтересів професійною спілкою;

31) гарантування права працюючих на страйк;

32) безперешкодного здійснення громадського контролю профспілок за додержанням трудових прав;

33) відповідальності посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування за дії або бездіяльність, які призвели до порушення прав працівника чи не дозволили захистити їх належним чином;

34) поваги до людської гідності працівника, його особистих моральних та інших цінностей, невтручання в особисте життя працівника і його сім'ї.

Основні принципи трудового права закріплені в Конституції України й інших найважливіших законодавчих актах які регламентують суспільно-трудові відносини. Загальним принципом для всіх галузей національного права і головним орієнтиром у законотворчій та правозастосовчій діяльності є принцип верховенства права.

Загальноприйнятим є розподіл принципів права на загально-правові, міжгалузеві й галузеві. Загально-правові або загально-людські, як їх ще називають, залежать від рівня розвитку суспільства й виступають універсальним критерієм становлення правових систем усіх держав. Вони, як правило, закріплюються в конституціях держав та іншим міжнародно-правових документів. До основних загально правових принципів належать принцип демократії, рівності, волі, соціальної справедливості, гуманізму, законності.

Як відомо, деякі галузі права мають споріднену природу, що і визначає наявність міжгалузевих принципів права. Міжгалузеві принципи – це принципи, що діють у декількох галузях права. Наприклад, принцип гласності й змагальності судового розгляду тощо.

Наявність галузевих принципів, характеризує галузь права як самостійну категорію в системі права держави.

В сучасних умовах ринкової економіки до основних галузевих принципів трудового права треба віднести наступні принципи: свобода праці; забезпечення права кожного вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати рід діяльності та професію; заборона примусової праці й

дискримінації в сфері трудових відносин; забезпечення права на охорону здоров'я у процесі праці, на умови, що відповідають вимогам безпеки і гігієни у процесі праці; забезпечення права на винагороду за працю і не нижче заробітної плати, визначеної законом; захист трудових прав працівників тощо.

Проблема принципів сучасного трудового права є актуальною проблемою, особливо щодо підготовки нового Трудового кодексу України. Поки що відкритим залишається як питання про перелік принципів трудового права, так і про їх зміст в умовах ринкової економіки та нових формах господарювання. Принципи як керівні ідеї мають надзвичайно важливе значення для ефективного функціонування всієї системи норм трудового права України. За допомогою принципів не тільки формулюється сучасний державний підхід до правового регулювання праці, а й визначається сутність майбутніх правових норм. Це дуже важлива проблема в період кодифікації трудового законодавства. Не менш важливим є те, що правильно сформульовані принципи дають можливість усувати прогалини в законодавстві при застосуванні правових норм. Сучасне законодавство про працю України в багатьох питаннях є незавершеним, неповним і суперечливим. Ринкові заходи, які запроваджені в економіку України, породили нові відносини, що не знайшли ще свого адекватного регулювання. І в цій справі значення принципів трудового права важко переоцінити.

Ще один аспект заслуговує на увагу. Принципи мають утворювати певну систему, бути узгодженими між собою, а також із загальними принципами права і принципами державної політики. Сьогодні необхідно також говорити і про їх узгодженість з принципами міжнародно-правового регулювання праці, особливо на рівні Європейського Союзу.

У юридичній літературі сучасні принципи трудового права поділяють на чотири групи:

а) ті, що виражають політику держави в галузі правового регулювання працевлаштування та ефективної зайнятості;

б) ті, що містять керівні засади в галузі встановлення умов праці та основних прав та обов’язків учасників трудового процесу;

в) ті, що визначають правове регулювання реалізації трудових прав і обов’язків трудового процесу;

г) ті, що відображають головні напрями правової політики в галузі охорони здоров’я і захисту трудових прав працівників.

Сьогодні дуже важливим є конституційний принцип свободи праці, який є основоположним принципом в реалізації суб’єктивного права на працю, бо забороняє використання примусової праці. Забороняється застосування примусової праці, тобто праці, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо, у тому числі:

як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність або висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань;

- з метою підтримання трудової дисципліни;

- як методу мобілізації та використання праці для потреб економічного розвитку;

- як засобу покарання будь-якої дискримінації у сфері праці;

- як засобу покарання за участь у страйку.

Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Сучасний розвиток цивілізації на одне з перших місць висуває принцип захисту прав людини у сфері застосування праці. Цей постулат закріплений у загальновизнаних міжнародних актах, а також у Конституції України, має знайти кожну конкретизацію в нормах трудового права. Цей принцип включає в себе соціальний і юридичний захист прав найманого працівника. Слід констатувати, що принципи соціального захисту найманого працівника

в умовах кризового стану економіки України мають багато в чому декларативний характер. Низька заробітна, сталий рівень безробіття, невідповідність умов праці вимогам техніки безпеки, заборгованість роботодавців перед працівниками із заробітної плати, мізерні розміри допомоги по безробіттю – все це призводить нанівець значення принципів соціального значення.

На деяких підприємствах недержавної форми власності трудові відносини не оформлюються згідно з діючим законодавством – працівники приймаються на роботу без укладення трудового договору та відповідного запису в трудовій книжці або умови трудових договорів значно погіршують становище працівників порівняно з законодавством про працю. Розповсюджень порушень прав працівників різко знижує рівень їхньої мотивації, заважає активізації трудового потенціалу країни в цілому, примушує найбільш активних громадян України шукати кращих перспектив щодо працевлаштування за кордоном .Нарешті слід визнати й те, що норми сучасного трудового законодавства належним чином не враховують інтереси роботодавців і не стимулюють їх до цивілізованих відносин у сфері праці. Такий стан своєю чергою, потребує відповідного дослідження захисту і ідеології міжнародного законодавства, а не уявний правовий механізм організації та захисту соціально-трудових прав і економічних інтересів сторін трудових відносин. Необхідно привести норми національного трудового законодавства у відповідність із нормами міжнародних актів про права людини.

Існує також проблема судового захисту трудових прав працівників та виконання судових рішень. Замало проголосити принцип, необхідно узгодити його реалізацію в цілому комплексі заходів щодо його забезпечення.

Принцип рівності прав і можливостей та заборона дискримінації у сфері належить до основних принципів, закріплених як у національному трудовому законодавстві так і у міжнародних актах.

Останнім часом цій проблемі приділяють особливу увагу як вчені так і законодавець. Це стосується гендерних досліджень, спрямованих на подолання нерівності прав чоловіків та жінок, і створення рівних можливостей у доступі до праці, просуванні по службі, оплати праці тощо. Проблема рівності набула особливого значення стосовно трудових прав неповнолітніх, осіб з обмеженими фізичними даними, осіб похилого віку, працівників-мігрантів, рівність прав і можливостей між працівником та роботодавцем тощо.

Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ, СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Дискримінація за ознакою статі включає сексуальні домагання, що виражаються у діях сексуального характеру, поводження (включаючи жести, вирази і фізичний контакт), що с загрозливим, образливим, таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин.

Не вважаються дискримінацією у сфері праці передбачені цим Кодексом та законами обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин, а також необхідності посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств, громадських

організацій можуть встановлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишені на роботі у разі вивільнення.

Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди.

Принцип рівності та заборона дискримінації визнаний МОП як фундаментальний принцип у світі праці.

Право на справедливі й безпечні умови праці, на справедливу заробітну плату, що забезпечує рівень життя, гідний людини, для самого працівника і членів його сім'ї як принцип трудового права випливає з численних конвенцій і рекомендацій МОП, з положень міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та інших міжнародно-правових актів. Щодо права працівника на справедливу і гідну заробітну плату, то слід зазначити, що цей принцип не знайшов ще належного закріплення ні в Конституції, ні у трудовому законодавстві.

Відбулася підміна цього принципу іншим – згідно зі статтею 43 Конституції України розмір заробітної плати не може бути нижчим від визначеного законом, тобто мінімальної заробітної плати. Така юридична конструкція не сприяє зростанню заробітної плати, оскільки в цьому принципі ,,закладено'' орієнтацію на межу виживання, а не на розвиток людини.

Треба зазначити, що сьогодні проблема принципів трудового права не тільки важлива, вона ще також потребує багатьох зусиль і науковців, і законодавця для зведення воєдино і права людини, і досягнення загальної теорії права, проаналізувати весь масив трудового законодавства і, нарешті, реальні економічні можливості держави.

III. Система трудового права та система трудового законодавства України.

Трудове право України є самостійним структурним елементом національної системи права і являє собою сукупність правових норм, що регулюють трудові відносини й відносини, тісно пов'язані з трудовими. Система трудового права України – це об'єктивний розподіл у певній логічно вираженій послідовності, взаємозв'язку і єдності нормативного матеріалу по окремих структурних частинах і правових інститутах. Вона будується, насамперед, на основі розбивки норм трудового права по групах залежно від особливостей регулювання конкретної ділянки трудових відносин, створюючи різні інститути трудового права України.

Система, як об'єктивне явище в національному праві завжди виступає закономірністю, неодмінною властивістю об'єктивного права та служить нормативною базою державного забезпечення певних суспільних відносин.

Систему трудового права утворюють усі діючи юридичні норми, що регулюють суспільні відносини, які становлять предмет даної галузі права.

Треба зазначити, що норми трудового права діють не кожна сама собою, а переважно в комплексах, тобто у складі цілих правових інститутів і у більш широких галузевих підрозділах. Система трудового права – це сукупність елементів, які певним чином зв'язані між собою та утворюють певну цілісність.

У науці трудового права склалася думка про те, що система трудового права структурно складається з загальної та особливої частин. Структура системи трудового права – це об'єктивно зумовлена внутрішня організація галузі права, що виявляється в єдності, узгодженності й розподілі правових норм за інститутами та іншими галузевими структурними утвореннями. Усі правові норми, що визначають загальні положення в регулюванні праці, належать до Загальної частини. Це норми, що визначають предмет, метод, принципи трудового права тощо.

До особливої частини традиційно відносяться правові інститути, що регулюють окремі елементи трудових відносин, а також відносини, тісно пов’язані з трудовими: забезпечення зайнятості й працевлаштування; трудовий договір; робочий час; час відпочинку; нормування праці; оплата праці; дисципліна праці; матеріальна відповідальність сторін трудового договору; охорона праці; пільги для осіб, які суміщають роботу з навчанням; трудові спори; нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.

Система трудового права не є застиглим конгломератом правових норм, вона динамічна, знаходиться в розвитку під впливом нових економічних і соціальних відносин і зазнає змін. Трансформація системи права під впливом процесів інтеграції, диференціації, поширення сфери правового регулювання тягне за собою зміни системи трудового законодавства.

Система трудового законодавства, на відміну від системи трудового права, що містить правові норми, являє собою сукупність нормативно правових актів про працю. Система трудового права співвідноситься з системою трудового законодавства як зміст і форма.

В зв’язку з цим, необхідно декілька слів сказати і про систему науки трудового права, яка ширша за систему трудового права. Вона вивчає трудове право як галузь права не тільки ,,із середини”, але й ,,зовні”, тобто досліджує найближчі суспільні зв’язки, які забезпечуються діючою правовою моделлю. Зокрема, це стосується проблем забезпечення зайнятості та працевлаштування, яке здійснюється органами державної служби зайнятості, а також посередницькими фірмами недержавної форми власності; відносин щодо державного нагляду за додержанням трудового законодавства; розгляду трудових спорів у судовому порядку тощо. Актуальним є встановлення зв’язків з правом соціального забезпечення та в цілому визначення місця трудового права у соціальному праві. Надзвичайною проблемою науки сучасного трудового права є встановлення рівня відповідності трудових прав, закріплених законодавством України,

міжнародним стандартом прав людини в галузі праці та вироблення на цій основі рекомендацій щодо нормо-творчості та правозастосування.

Об’єктами дослідження є предмет, метод, джерела трудового права, історія його розвитку, порівняльний аналіз із законодавством зарубіжних країн, перспективи розвитку тощо.

Треба зазначити, що система трудового законодавства характеризується складом, співвідношенням і внутрішньою побудовою джерел трудового права: законів, указів, постанов, розпоряджень, інструкцій та ін.. На відміну від системи трудового права, що виражає взаємозв’язок юридичних норм і розподіл їх на інститути, система трудового законодавства являє собою взаємозв’язок і розподіл джерел права, які також регулюють особливості праці окремих суб’єктів права, строки виникнення та припинення трудових відносин, та визначають сферу дії трудового законодавства.

1. Особливості регулювання трудових відносин, пов’язані з проходженням військової служби у Збройних Силах України та в інших утворених відповідно до законів України військових формуваннях, в органах внутрішніх справ, податкової міліції, Державній кримінально-виконавчий службі України, службі з надзвичайних ситуацій, Державній службі спеціального зв’язку та захисту інформації України, можуть визначатися спеціальними законами.

2. Законами України можуть встановлюватися особливості застосування трудового законодавства до окремих категорій працівників (державні службовці, дипломатичні працівники та ін.).

3. Праця осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді позбавлення волі, регулюється трудовим законодавством у частині, передбаченій спеціальним законом.

4. Відносини свячено-служителів, церковно-служителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюються трудовим

законодавством у випадках, якщо це передбачено статутом або іншими внутрішніми документами релігійної організації.

5. Трудове законодавство не застосовується у разі, якщо:

- роботу виконує фізична особа – суб'єкт підприємницької діяльності самостійно;

- роботу виконують члени особистого селянського господарства в цьому господарстві;

- фізична особа виконує роботу за цивільно-правовим договором;

6. Трудове законодавство не застосовується (крім законодавства про охорону праці) у разі, якщо:

- фізична особа виконує обов'язки члена наглядової ради акціонерного товариства, інших відповідних органів управління юридичних осіб, ці обов'язки виконуються на інших підставах, ніж трудовий договір:

- фізична особа виконує зобов'язання, взяті нею за цивільним договором, який передбачає виконання нею певної роботи на користь іншої сторони договору.

7. У разі, якщо в судовому порядку буде встановлено, що відносини за цивільно-правовим договором фактично є трудовими відносинами, до таких відносин застосовуються норми трудового законодавства.

Громадяни України мають право займатися трудовою діяльністю у період тимчасового перебування за кордоном, якщо це не суперечить законодавству України і законодавству країни перебування.

Трудовим законодавством регулюються трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, у разі, якщо:

- громадянин є працівниками дипломатичної служби України;

- громадяни уклали з роботодавцями, які є резидентами України, трудові договори про виконання роботи за кордоном, у тому числі у відокремлених підрозділах резидентів, якщо це не суперечить законодавству країни, на території якої виконується робота:

- якщо передбачено законами чи міжнародними договорами України.

Трудові відносини громадян України, які уклали трудові договори про виконання роботи за кордоном з роботодавцями – нерезидентами України (далі – іноземні роботодавці), регулюються законодавством країни, в якій виконується робота, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, та укладеним трудовим договором.

Права та законні інтереси громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, захищаються угодами, що укладаються між Україною та іншими державами.

Іноземці та особи без громадянства, які на законних підставах перебувають в Україні, мають право займатися трудовою діяльністю, якщо це не суперечить законодавству України і законодавству країни походження.

Іноземні та особи без громадянства мають рівні з громадянами України права та обов'язки у трудових відносинах, якщо інше не передбачено законом чи міжнародними договорами України.

Іноземці та особи без громадянства не можуть призначатися на окремі посади або займатися певною трудовою діяльністю, якщо відповідно до законів України призначення на ці посади або зайняття такою діяльністю пов'язане з належністю до громадянства України.

Трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні , регулюються трудовим законодавством України.

Трудовим законодавством не регулюються трудові відносини:

- іноземців та осіб без громадянства, які працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України:

- іноземців та осіб без громадянства, які уклали з іноземцями роботодавцями трудові договори про виконання роботи в Україні, якщо інше не передбачено цими договорами або міжнародними договорами України.

Трудові відносини громадян України, які працюють в Україні за трудовими договорами з іноземними роботодавцями, у тому числі в

дипломатичних іноземних держав, представництвах міжнародних організацій в Україні, регулюються законодавством України якщо інше не передбачено законами чи міжнародними договорами України.

Строки виникнення і припинення трудових прав та обов'язків обчислюються роками, місяцями, тижнями, днями і визначаються трудовим законодавством, колективним договором, рішенням суду.

До строків звернення до органів з розгляду трудових спорів застосовуються положення цивільного законодавства щодо перебігу строку позовної діяльності.

Обчислення строків, з якими трудове законодавство пов'язує виникнення трудових прав і обов'язків, починається з календарної дати, якою визначено початок виникнення таких прав і обов'язків.

Обчислення строків, з якими цей Кодекс пов'язує припинення трудових прав і обов'язків, починається з наступного дня після календарної дати, якою визначено закінчення таких прав і обов'язків.

Строки, що очислюються роками, місяцями, закінчуються у відповідне число останнього року, місяця. У разі якщо закінчення строку, що обчислюється місяцями, припадає на місяць, який не має відповідного числа, відповідний строк закінчується в останній день цього місяця. Строк, що обчислюється тижнями, закінчується у відповідний день тижня.

До строків, що обчислюються календарними тижнями чи днями, зараховуються також дні державних та релігійних свят і вихідні дні.

До строку, що визначений пів-роком або кварталом року, застосовуються правила про строки, які визначені місяцями. При цьому відлік кварталів ведеться з початку року.

Строк, що визначений у півмісяця, розглядається як строк, що обчислюється днями і при цьому дорівнює п'ятнадцяти дням.

Якщо останній день відповідного строку припадає на день державного або релігійного свята чи вихідний день або на день, у який відповідно до встановленого режиму роботи не працюють служби чи працівники, щодо

яких можуть вчинятися дії протягом зазначеного строку, днем закінчення строку вважається найближчий, що настає за ним, робочий день.

Якщо строк встановлено для вчинення дії, вона може бути вчинена до закінчення останнього дня строку. У разі якщо ця дія має бути вчинена в установі, то строк спливає тоді, коли в цій установі за встановленими правилами припиняються відповідні операції. Письмові заяви та повідомлення, здані до відділення поштового зв'язку до закінчення останнього дня строку, вважються зданими своєчасно.

Якщо при визначенні строку не вказано, в яких днях (календарних чи робочих) він обчислюється, вважається, що він встановлений у календарних днях.

IV. Перелік питань для самоконтролю отриманих знань.

1. Сформулюйте поняття трудового права. Значення та роль трудового права в системі національного права України.

2. Які відносини складають основу трудового права і є вирішальним для визнання трудового права самостійною галуззю права.

3. Які існують основні тенденції розвитку трудового права України в нових умовах господарювання.

4. Визначте поняття принципів трудового права, дайте їх основні характеристики.

5. Назвіть основні принципи трудового права. Яким чином повинен бути реалізований у трудовому законодавстві принцип свободи праці:

- рівність прав і заборона примусової праці та дискримінації у сфері праці, як принципи трудового права;

- соціальне партнерство як принцип правового регулювання трудових відносин.

6. Окресліть систему трудового права, її структурні частини, дайте їм коротку характеристику.

7. Які правові норми (інститути) складають Загальну і Особливу частини трудового права України.

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

1. Конституція України : Прийнята Верховною Радою України 28 червня 1996 року. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
3. Трудове право України: Підручник / За ред. Н. Б. Болотіної, Г.І.Чанишевої. – К.: Знання, 2000. – 564 с.
4. Трудове право України: Підручник / За ред. В. С. Венедіктова. – К: Істина, 2008. – 384 с.
5. Трудове право України : Підручник. – Харків: Видавець ФОП Вакляpчук Н. М., 2008 – 664 с.
6. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія. – Л.: Вид. центр Львівського нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999.
7. Жернаков В. В. Поняття примусової праці за законодавством України // Право України. – 1997. - № 10.
8. Дубей В. Заборона дискримінації у сфері праці: теоретичні питання і нормативне забезпечення // Право України. – 2005. - № 11. – С. 39 - 35.
9. Лазор В. В. Система трудового права в сучасних умовах та її співвідношення з системою національного права // Юридична Україна. – 2006. - № 9. – с. 43 - 48.
10. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України // Право України. – 1999. - № 6. – с. 101 - 106.

11. Жернаков В. В. Трудове право на шляху до Європи : теоретичні і практичні проблеми // Часопис Київського ун-ту права. – 2006. - № 2. – с. 115 - 120.

12 Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права // Право України. – 1999. - № 3. – с. 34.

ЛЕКЦІЯ 2
Предмет, метод та функції трудового права України

Змістовна частина лекції:

1. Предмет трудового права України.
2. Метод правового регулювання трудових відносин.
3. Функції трудового права України.
4. Перелік питань для самоконтролю отриманих знань.
5. Список нормативних актів та додаткової літератури для вивчення даної теми лекції.

І. Предмет трудового права України.

Трудове право України є самостійною галуззю національного права і відрізняється від інших галузей права своїм предметом та особливостями методу правового регулювання, трудових правовідносин.

Праця, як цілеспрямована діяльність людини, що реалізує свої фізичні і розумові здібності для одержання певних матеріальних або духовних благ, протікає у відповідних суспільних відносинах. Саме тому, суспільні відносини, які пов’язані з працею із процесом діяльності людини, й дали назву цієї галузі національного права – трудове право України. Але не всі відносини які пов’язані з працею, регулюються нормами трудового права. Наприклад, праця домогосподарки, праця на особистій присадибній ділянці, праця студента з опанування знань і т.п., хоча і є видом суспільно корисної діяльності, але вона не регулюється нормами трудового законодавства України, оскільки в цьому випадку не виникають трудові правовідносини, бо відсутні відповідні угоди про найману працю. Трудове право регулює трудові відносини, які виникають на непередбачених законом підставах в суспільній організації праці, що існує в будь-якому людському суспільстві. Суспільна організація праці – це схильна діяльність з координації праці для одержання

певного матеріального або духовного результату праці. Практично все, чим ми користуємося в повсякденному житті, також є результатом трудової діяльності людей, продуктом їх цілеспрямованої праці. Однак люди не можуть створювати споживчі цінності, не об'єднуючись відомим образом для спільної діяльності й для взаємного обміну результатами цієї діяльності. Тому процес праці завжди має місце завдяки певним суспільним відносинам.

По-перше, уже саме використання працівниками засобів і предметів праці припускає їхнє співвідношення з іншими людьми з приводу цих засобів і предметів праці. Працівник або сам повинен бути їх власником, або одержати до них доступ від фактичного власника.

По-друге, характер суспільних відносин у процесі праці проявляється також у тому, що людина при цьому застосовує навички й знання, придбані та вже існуючі в суспільстві.

По-третє, суспільні відносини виражаються в трудовому процесі ще й у тому, що засобами й предметами праці звичайно служать такі об'єкти, які вже вироблені попередньою працею інших людей.

По-четверте, якщо виключити працю в замкнутому господарстві, то вже сам факт суспільного поділу праці припускає відповідний суспільний зв'язок працівника з іншими людьми в процесі праці.

Виходячи із цього, можна говорити про те, що праця виступає як певна форма зв'язку між людьми, що виникає у процесі виробництв матеріальних або духовних благ, надання різного роду послуг. Завдяки такому зв'язку, праця конкретного індивіда стає частиною суспільної праці і знаходить свою реалізацію в суспільно-трудових відносинах. Суспільно-трудові відносини, що виникають в результаті застосування суспільної праці, регулюються правовими нормами, які й визначають взаємини між людьми щодо участі їх у суспільно-корисній діяльності, а також характеризують суспільну організацію праці

В Україні, як демократичній державі, суспільна організація праці базується на трьох формах власності: приватній, колективній і державній.

Необхідність у правовому регулюванні даної організації праці обумовлена потребами суспільного виробництва і встановленням конкретних форм залучення до праці, тому що правовому регулюванню віддається не просто праця, а суспільно-трудові відносини, що виникають у процесі праці.

У результаті правового регулювання досягається впорядкування і закріплення суспільно-трудових відносин, забезпечується певна спрямованість і координація трудової діяльності людей. Правове регулювання суспільно-трудових відносин є однаковим для всіх форм власності й здійснюється в основному трудовим правом України.

Трудове право регулює такі суспільно-трудові відносини, які виникають з приводу застосування здатності до праці, коли сам суспільний процес є предметом правової регламентації, і які характеризуються певними особливостями

а) відносини виникають на підставі трудового договору (контракту);

б) суб'єкт суспільних відносин – працівник, включається в колектив підприємства, умови, організації й особистою працею бере участь у здійсненні завдань, що стоять перед цим колективом;

в) основним обов'язком працівника є виконання певної трудової функції відповідно до займаної посади, спеціальності, кваліфікації;

г) робота виконується в умовах визначеного трудового режиму: працівник підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку, який визначає умови спільної діяльності. Підпорядкування суб'єкта вимогам колективної організації праці – необхідний елемент трудових відносин.

Але разом з тим трудове право України не обмежується регулюванням тільки трудових відносин. Існує група суспільних відносин, які, хоча й не передбачають особистої участі у роботі, але будучи відносинами суспільної організації праці, тісно пов'язані із трудовими (наприклад, відносини з навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки безпосередньо в роботодавця). Вони виконують допоміжну функцію і повністю залежать від

трудових відносин. Такі відносини прийнято називати відносинами, тісно пов’язаними із трудовими.

Таким чином, саме трудові й тісно пов’язані з ними відносини, які регулюються нормами трудового права України, і являють собою предмет трудового права.

Трудові відносини становлять ядро предмета трудового права, його найчисленнішу групу. Оскільки це так, тоді виникає питання, а чи всі трудові відносини стосуються предмета трудового права?

Так, згідно зі ст. 3 КЗпП України законодавство про працю регулює трудові відносини працівників всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої приналежності, а також осіб, що працюють за трудовим договором з фізичними особами. Іншими словами, законодавство про працю призначено в першу чергу для регулювання найманої праці, тобто відносин, заснованих на трудовому договорі. Однак існують такі трудові відносини, які виникають не між найманим робітником і роботодавцем, а між членами колективу підприємців (кооператив, господарче товариство, фермерське господарство), які самі є власниками. Такі відносини виникають не шляхом укладання трудового договору, а шляхом вступу в колектив підприємців на правах його члена (учасника). Дані відносини в науці трудового права одержали назву трудові відносини працюючих власників, тобто осіб, що поєднують в собі ознаки і власників, і працівників.

Аналізуючи ч. 1 ст. 3 КЗпП України, можна зробити висновок про встановлення законодавцем широкої сфери дії трудового законодавства, що означає, що дані відносини входять у предмет трудового права. Ще одним підтвердженням цьому служить положення ч. 2 ст. 3 КЗпП України, згідно з яким особливості праці членів кооперативів і їхніх об’єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їхніми статутами. Виходячи з даного положення,

законодавство про працю поширюється на трудові відносини зазначених осіб, а спеціальним законодавством і статутами встановлюються тільки особливості правового регулювання трудових відносин, які за загальним правилом не можуть погіршувати положення працівників у порівнянні з законодавством України про працю. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються тільки в порядку, передбаченому законодавством про працю.

Що ж стосується так званих працівників «подібних» до найманих, до яких відносяться: державні службовці, працівники органів внутрішніх справ, прокуратури, Служби безпеки України, слід зазначити, що їхні трудові відносини також входять у предмет трудового права. Так, громадянин України, керуючись центральним принципом сучасного трудового права – принципом свободи праці, вибирає місце своєї майбутньої роботи, і це відбувається не в примусовому або обов'язковому, а в добровільному порядку на основі вільного вибору. Таким чином, він реалізує конституційне право на працю шляхом установлення трудових відносин з державою, що виступає як роботодавець в особі певного органа.

Тому прийняття навіть спеціальних нормативно-правових актів про проходження служби зазначеними категоріями осіб не означає, що їхня праця не регулюється трудовим правом. Просто в зв'язку зі специфікою їхньої праці спеціальні норми встановлюють певні особливості її регулювання й відносяться до сфери дії трудового права, підкреслюючи його зростаючу диференціацію.

Існують категорії осіб, трудові відносини яких не входять у предмет трудового права. До них відносяться військовослужбовці строкової служби, включаючи осіб, що проходять альтернативну (невійськову) службу, і особи, що відбувають покарання.

Праця зазначених категорій є результатом не реалізації ними права на працю на основі вільного вибору трудової діяльності, а виконання в першому випадку військового обов'язку, а в іншому випадку носить примусовий

характер і застосовується з метою виправлення й перевиховання засуджених у дусі чесного ставлення до праці.

Повертаючись до відносин, тісно пов’язаних із трудовими, слід зазначити, що їх можна класифікувати залежно від специфіки їхнього зв’язку з останніми:

- відносини, що передують трудовим відносинам;
- відносини, що супроводжують трудові відносини;
- відносини, що витікають із трудових відносин.

1. Відносини, що передують трудовим відносинам

Відносини з працевлаштування

Працевлаштування – це система організаційно-правових заходів, здійснюваних державними, суспільними, а також посередницькими органами, з підбору і надання працездатним працівникам роботи у якості робітників і службовців відповідно до їх здатності або професійної підготовки. Правовідносини з працевлаштування є лише можливою передумовою виникнення трудових правовідносин, оскільки особа може працевлаштуватися на роботу й без допомоги органів, що займаються працевлаштуванням. Але, якщо ж громадянин звертається в орган з працевлаштування, то в процесі працевлаштування виникають три групи суспільних відносин: а) між громадянином і органом, що працевлаштовує, з приводу сприяння в підборі роботи; б) між органом, що працевлаштовує, і роботодавцем з приводу направлення громадянина для прийому на роботу; в) між роботодавцем і громадянином з приводу укладання трудового договору (контракту).

Слід зазначити, що суспільні відносини з працевлаштування не регламентуються повністю нормами трудового права, вони також регулюються й нормами адміністративного права, оскільки виникають у сфері виконавчо-розпорядницької діяльності органів державного управління й пов’язані зі здійсненням владних повноважень, передбачених відповідними нормативними актами.

2. Відносини, що супроводжують трудові правовідносини

Відносини з навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки безпосередньо в роботодавця

Даний комплекс суспільних відносин пов'язаний з рішенням актуального завдання професійного навчання трудящих безпосередньо на виробництві, як найбільш оперативної форми виробничого навчання й забезпечення кваліфікованими кадрами, максимально наближеної до конкретних умов підприємства. Він підрозділяється на чотири види правовідносин: а) з учнівства; б) з підвищення кваліфікації кадрів; в) з перепідготовки кадрів; г) з керівництва навчанням.

Між даними правовідносинами й трудовими правовідносинами багато спільного: по-перше, вони протікають усередині суспільної кооперованої праці, серед колективу працівників; по-друге, суб'єкти цих правовідносин співпадають; по-третє, на працівників й учнів однаковою мірою поширюється внутрішній трудовий розпорядок і відповідальність за його порушення. Однак зі змістом і цільовою спрямованістю названі правовідносини відрізняються, і це визначає їхні міжвидові розходження. Якщо трудові правовідносини складаються в процесі виконання трудової функції, то відносин з підготовки кадрів – у ході професійного навчання, тобто здійснення навчальної функції.

Правовідносини з керівництва навчання – додаткові трудові правовідносини, їхній зміст зводиться до встановлення додаткових прав і обов'язків в додаток до передбачених при прийомі на роботу. Вони завжди обмежені часом проходження учнівства, підвищення кваліфікації, перепідготовки, тому є супутниками правовідносин з учнівства, підвищення кваліфікації й перепідготовки кадрів.

Відносини соціального партнерства

Людина, реалізуючи своє право на працю, вступає в трудові відносини з певним роботодавцем. У процесі праці вона взаємодіє з людьми, що працюють у того ж роботодавця. Так виникають трудові колективи, які для

відстоювання своїх інтересів і захисту прав своїх членів створюють представницькі органи (профспілки та інші уповноважені трудовим колективом органи).

Під час взаємодії профспілок або інших уповноважених трудовим колективом органів і роботодавця або його представницьких органів з урегулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин виникають відносини, названі соціальним партнерством. Так представницькі органи трудового колективу разом з роботодавцем беруть участь у нормативному встановленні умов праці. Це виявляється в укладенні колективного договору, у затвердженні графіків змінності, графіків відпусток, положень про преміювання, правил внутрішнього трудового розпорядку та ін.. Коло питань з нормативного встановлення умов праці, що вирішується шляхом укладання угоди між представницькими органами трудового колективу й власником або уповноваженим ним органом, визначається чинним законодавством.

Також соціальне партнерство виражається в участі трудового колективу в управлінні виробництвом за допомогою певних форм прояву творчої активності: а) шляхом особистої участі в обслуговуванні виробництва і вирішенні питань його розвитку, внесення пропозицій щодо поліпшення роботи підприємства; б) шляхом участі в управлінні виробництвом за допомогою таких суспільних форм, як загальні збори, конференція, рада трудового колективу, виробнича нарада та ін.

Відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства

Ефективний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства є необхідним елементом суспільної організації праці на будь-якому підприємстві, в установі, організації незалежно від форм власності. Правовідносини з нагляду і контролю сприяють зміцненню законності в сфері трудових відносин, правильному і неухильному дотриманню та застосуванню трудового законодавства, включаючи правила з охорони праці. Вони також включаються в певну функцію трудового права і спрямовані на

забезпечення повного використання працівниками суб'єктивних трудових прав, виявлення порушень законодавства про працю і вживання до їхнього усунення.

Правовідносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства підрозділяються на три види: а) з перевірки дотримання законодавства про працю; б) з усунення виявлених порушень законодавства; в) із застосування санкцій до порушників законодавства про працю.

Процесуально-трудові відносини

Такі правовідносини складаються у зв'язку з розглядом трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем або між профспілковим чи іншим уповноваженим трудовим колективом органом і власником або уповноваженим ним органом з питань застосування трудового законодавства, установлення умов праці і дотримання зобов'язань за колективним договором. Зміст зазначених правовідносин завжди становлять процесуальні права і обов'язки, оскільки вони визначають процес діяльності органів з розгляду трудових спорів. У рамках даних правовідносин забезпечується захист порушених суб'єктивних прав і примусове здійснення юридичних обов'язків.

Для вирішення трудових спорів законодавством передбачена система органів, що безпосередньо розглядає трудові спори як на підприємствах, так і поза ними, ним же визначена компетенція кожного органа.

Відносини з соціального страхування

Відповідно до законодавства про працю, всі працівники підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню. Це значить, що тільки при наявності трудових правовідносин між працівником і роботодавцем, перший, тимчасово втративши працездатність, матеріально забезпечується за рахунок коштів державного соціального страхування, тобто замість заробітної плати йому виплачується допомога, розмір якої залежить від розміру попереднього заробітку.

3. Відносини, що випливають із трудових

Відносини з пенсійного забезпечення

На зміну трудовим відносинам приходять пенсійні, які залежать, як правило, від трудової діяльності людини. Закон України «Про пенсійне забезпечення» передбачає встановлення двох видів пенсій: трудових і соціальних. До трудових відносяться пенсії за віком, по інвалідності, за вислугою років, у випадку втрати годувальника. Право на трудову пенсію мають особи, зайняті суспільно-корисною працею, при дотриманні умов, передбачених вищезгаданим законом. Розмір трудових пенсій залежить від стажу роботи, розміру заробітної плати, умов праці.

Соціальні пенсії призначаються й виплачуються непрацюючим і непрацездатним громадянам при відсутності в них права на трудову пенсію: інвалідам I і II груп, у тому числі інвалідам з дитинства, а також інвалідам III групи; особам, що досягли віку: чоловікам – 60 років; жінкам – 55 років; дітям – у випадку втрати годувальника (пункт (а) ст. 37 Закону України “Про пенсійне забезпечення”); дітям-інвалідам віком до 16 років. Їхній розмір коливається від 30% до 200% мінімальних пенсій за віком і враховує тільки соціальну незахищеність громадян. За своїм характером соціальні пенсії варто віднести до предмета права соціального забезпечення.

Таким чином, предметом трудового права є трудові відносини, які породжуються найманою працею, і відносини, тісно пов’язані з ними, а саме: відносини з працевлаштування; відносини з навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки безпосередньо в роботодавця; відносини соціального партнерства; відносини нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; процесуально-трудові відносини; відносини із соціального і пенсійного забезпечення.

II. Метод правового регулювання трудових правовідносин.

Для характеристики трудового права України важливе значення має не тільки предмет, але й метод правового регулювання.

Якщо предмет трудового права відповідає на питання, які суспільні відносини регулюються даною галуззю, то метод пояснює, яким чином здійснюється регулювання цих відносин, за допомогою яких правових прийомів і засобів досягається мете такого регулювання. Під методом варто розуміти сукупність прийомів і способів, за допомогою яких право впливає на суспільні відносини. Метод правового регулювання не обирається довільно, він обумовлюється, в решті решт, предметом правового регулювання, тобто особливостями тих суспільних відносин, які для певної галузі права становлять предмет правового регулювання. Отже, під методом трудового права необхідно розуміти сукупність прийомів і способів регулювання трудових відносин і відносин, тісно пов'язаних з ними.

Для трудового права України метод визначається нормативним регулюванням трудових відносин з допомогою закріплення у відповідних правових нормах прав і юридичних обов'язків. При цьому застосовуються такі первинні дії на поведінку суб'єктів трудових правовідносин: припис, заборона, дозвіл і рекомендація.

Припис як спосіб правового регулювання суспільних відносин виражається у покладенні відповідною правовою нормою прямого юридичного обов'язку здійснити певні юридично значимі дії в умовах передбачених даною нормою.

Заборона – це юридичний обов'язок особливого виду, що виражається у вимозі утриматися від здійснення певних дій і який характеризується однозначністю та категоричністю. Норми про заборону мають імперативний характер і є обов'язковими для сторін трудових відносин.

Дозвіл, як прийом регулювання, побудований на засадах автономної та юридичної рівності сторін, це суб'єктивне право, якому властива міра можливої поведінки, що забезпечує можливість вибрати міру власної поведінки.

Рекомендація – законодавча пропозиція сторонам трудових правовідносин самим, як правило, на взаємовигідних умовах урегулювати певні відносини.

Метод трудового права знаходить своє вираження в централізованому, локальному та індивідуальному підході до регулювання трудових відносин і відносин, тісно пов'язаних з ними, а його особливості простежуються в:

а) загальному юридичному положенні суб'єктів правовідносин;

б) підставах виникнення, зміни та припинення правовідносин;

в) прийомах формування прав і обов'язків;

г) способах захисту прав і забезпечення виконання обов'язків.

Загальне юридичне положення суб'єктів трудового права проявляється в характері побудови трудових правовідносин. Ця особливість в тому, що трудові правовідносини складаються з двох взаємозалежних елементів: а) юридичної рівності сторін; б) їхнього підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку.

Юридичні рівності сторін трудових правовідносин визначаються економічною сутністю самих трудових правовідносин. Щоб працівник міг вільно реалізувати свою здатність до праці і почати працювати в колективі, він повинен бути самостійною договірною стороною. Підприємство, в особі власника або уповноваженого ним органа, і працівник вступають у трудові правовідносини один з одним як рівноправні партнери, що розрівняються лише тим, що один споживає робочу силу, а інший застосовує її.

Юридична рівність сторін відображається в рівності трудової правоздатності, у виникненні й визначенні змісту трудових правовідносин шляхом загального для сторін вольового акту угоди (трудового договору або контракту). Договір є тим кінцевим результатом, у якому рівноправність і воля сторін знаходять своє загальне юридичне вираження.

Рівність сторін трудових правовідносин поєднується з їх підпорядкуванням внутрішньому розпорядку підприємств. Таке підпорядкування пов'язане з вимогами процесу спільної кооперативної праці,

який не можна здійснювати без підпорядкування його учасників певному порядку. Цей момент підпорядкування законодавчо закріплений у ст. 21 КЗпП України, де визначено, що працівник забов'язаний виконувати роботу, зазначену угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку. За цією ознакою загальне юридичне положення учасників відносин, регульоване трудовим правом, відрізняється від положення суб'єктів відносин по виконанню роботи в галузі цивільного права.

Підпорядкування суб'єктів трудових правовідносин внутрішньому трудовому розпорядку не слід ототожнювати з початками влади й підпорядкування, застосовуваними в сфері адміністративно-правового регулювання. Хоча власник або уповноважений ним орган і здійснює в процесі праці функції керування, але ці функції не пригнічують права працівників, тому що у власника або уповноваженого ним органа є обов'язки з організації праці, а також інші обов'язки, що характеризують режим його підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку.

Виникнення, зміна і припинення трудових правовідносин є правовими способами залучення до праці, розподілу і перерозподілу робочої сили. Трудове право вирішує завдання забезпечення виробництва необхідними кадрами, використовуючи, як правило, договірний характер залучення до праці.

Договірний характер праці працівників означає, що при залученні працюючих у колектив застосовується властивий трудовому праву представницький спосіб, що поєднує, по суті, два види завдань:

- диспозитивність у виборі місця роботи і трудової функції;

- гарантованість основних трудових прав і певних соціально побутових пільг.

Особливості формування прав і обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, як метод трудового права, проявляються в наступних двох взаємозалежних моментах:

а) в участі працівників через трудові колективи і їхні уповноважені органи у формуванні змісту правовідносин;

б) у поєднанні централізованого і локального способів регулювання трудових відносин.

Трудове право використовує своєрідні прийоми і способи захисту суб'єктивних трудових прав і законних інтересів працівників. Це пов'язано як з порядком вирішення трудових спорів, так і з використанням специфічного комплексу засобів правового примусу до виконання юридичних обов'язків (дисциплінарна й матеріальна відповідальність).

Таким чином, метод правового регулювання трудових відносин характеризується:

1) договірним залученням до праці;

2) юридичною рівністю сторін у трудових правовідносинах і їх підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку;

3) участю працівників у формуванні змісту трудових правовідносин;

4) поєднання централізованого й локального регулювання трудових відносин;

5) наявністю специфічних прийомів і засобів захисту трудових прав і забезпечення виконання обов'язків.

III. Функції трудового права

Роль трудового права в житті суспільства виражається в його функціях. Під функціями трудового права варто розуміти основні напрямки правового впливу на трудові відносини й відносини, тісно пов'язані з ними.

Можна виділити чотири основні функції трудового права:

а) соціальну;

б) захисну;

б) виробничу;

в) виховну.

Початок XXI сторіччя характеризується значними змінами в сучасному світовому співтоваристві, тенденцією розвитку якого є спрямованість на окрему особистість, її потреби, на захист її прав, свобод та інтересів як основи добробуту і процвітання суспільства в цілому. Трудове право покликане захищати найманого робітника в процесі реалізації його права на працю. Слід зазначити, що виникле у Франції в ході революції 1848 року трудове право мало саме такий характер. Згодом у Франції та інших країнах з'явився трудовий кодекс, основним соціальним призначенням якого завжди був й залишається захист трудящих. Соціальна функція трудового права виражається ще й у забезпеченні пріоритету інтересів найманого робітника як економічно слабкої сторони трудових відносин перед інтересами практично завжди економічно сильного роботодавця. Таким чином, соціальна спрямованість трудового права залишається сьогодні й у майбутньому теоретичним фундаментом під час розробки й застосування трудового законодавства.

Слід зазначити,що Україна, проголосивши себе соціальною державою, зацікавлена в стабільній соціальній обстановці, що досягається шляхом участі держави в регулюванні трудових відносин і відносин, тісно пов'язаних з ними. Так, на законодавчому рівні закріплений ряд соціальних стандартів (наприклад, тривалість робочого часу і щорічних відпусток, розмір мінімальної заробітної плати). До того ж Україна визнала пріоритет міжнародного права над національним і ратифікувала ряд конвенцій Міжнародної Організації Праці (МОП).

В умовах ринкової економіки особливе значення має охоронна (захисна) функція трудового права, що випливає із соціальної функції трудового права й спрямована на захист прав і законних інтересів найманого робітника. Зміст правового впливу охоронної (захисної) функції трудового права полягає у встановленні певних гарантій, пов'язаних з реалізацією працівниками права на працю і його захист. Таким чином, охоронна функція трудового права України являє собою напрямок правового впливу, націлений

на охорону прав і законних інтересів працівників під час реалізації ними права на працю.

Регулятивна (виробнича) функція трудового права спрямована на те, щоб забезпечити нормальну організацію трудових відносин, їхню статику й динаміку, які відповідають вимогам об'єктивних законів суспільного розвитку. Слід зазначити, що трудове законодавство повинно відповідати двом взаємовиключним вимогам. З одного боку, воно повинно бути стабільним, оскільки відсутність стабільності знижує ефективність закону. А з іншого боку, воно повинно бути динамічним, тонко відчувати зміни в соціально-економічному житті суспільства.

З переходом від адміністративно-командної до ринкової економіки зріс вплив локальної правотворчості на регулювання трудових відносин. Так, у централізованому порядку встановлюються мінімальні обов'язкові стандарти в сфері праці, а підвищення їхнього рівня перебуває в сфері локального (договірного) регулювання праці.

Слід зазначити, що право, регулюючи суспільні відносини, здійснює виховний вплив на поведінку суб'єктів даних відносин через встановлення певних заборон, дозволів та інших правових засобів. Так, трудове право визначає обов'язкову поведінку працюючих і встановлює певний механізм правового впливу, що забезпечує сумлінне ставлення працівника до виконання своїх функціональних обов'язків. Але одночасно трудове право виховує й роботодавця, прищепляючи йому поважне відношення до працівника і його праці. Таким чином, виховна функція трудового права України – це вплив за допомогою правових норм на свідомість і волю учасників трудових правовідносин з метою забезпечення їхньої поведінки, адекватної вимогам правових норм, а також державному й суспільному інтересам.

Треба також зазначити, що трудове право України, крім вище зазначених функцій виконує також регулятивну та інші функції, що характерні для будь-якої галузі права. Регулятивна функція трудового права

забезпечує взаємодію права та реальних юридичних фактів які забезпечують виникнення, реалізацію та припинення трудових відносин, що підлягають регулюванню нормами саме трудового права.

IV. Перелік питань для самоконтролю отриманих знань.

1. Які суспільно-трудові відносини складають предмет трудового права України?

2. Яким чином можна класифікувати суспільно-трудові відносини, що регулюються трудовим правом України?

3. Роль та значення процесуально-трудових відносин в правовому регулюванні праці?

4. Юридична природа відносин з погляду та контролю за дотриманням законодавства про працю?

5. Які чинники є характерними для методу правового регулювання трудових правовідносин?

6. Що таке єдність і диференціація правового регулювання трудових правовідносин?

7. Яке значення має централізоване і локальне регулювання трудових правовідносин?

8. У чому полягають особливості методу правового регулювання трудових правовідносин?

9. Які функції призвано виконувати трудове право України?

10. Здійсните класифікацію функцій трудового права в аспекті їх правової значимості?

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

1. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія. – Л.:Вид. центр Львів. нац. ун-ту імені Івана Франка, 1999.

2. Процевский А. И. Предмет советского трудового права. – М.: юрид. лит., 1979. - 244 с.

3. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. – М., юрид. лит., 1972. – 288 с.

4. Чанишева Г. І., Болотіна Н. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права (до постановки питання). // Право України. – 1999. - № 9. – с. 13 - 19.

5. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – О.:Юрид. літ., 2001. – 328 с.

6. Поляков Б. Міркування про шляхи вдосконалення трудового законодавства / Право України. – 1992. - № 3. – с. 22 – 24.

ЛЕКЦІЯ 3

Джерела трудового права України

Змістовна частина лекції:

1. Поняття і 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 пов’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.

І. 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 органа, 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 органа 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 органа. 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.

ІІ. 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.

III. 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 пралі» (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 праційників-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.

IV. 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 ретулює 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 45 років 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.

Пріоритетними завданнями нового кодифікованого акту про працю повинно бути забезпечення безперешкодної реалізації працівниками своїх трудових прав, свобод і законних інтересів в галузі праці, а також захист і охорону прав роботодавця, тобто юридичної або фізичної особи, які використовують здатність працівника до праці, для виконання тих чи інших трудових функцій.

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 1999 р., Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р., Закон України «Про підприємництво» від 7 лютого 1991 р. та ін.

V. 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 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.

VI. 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.

Таким чином, система нормативно-правового забезпечення трудових відносин являє собою сукупність законів і підзаконних нормативних актів, в тому числі і актів локальної нормотворчості, які створюють правове поле для її організації й функціонування, а також трудової діяльності працівників та інших учасників трудових відносин.

VII. 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.

VIII. 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?

IX. 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 / Укладачі 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 // Право України. – 1992. - № 8. – с. 3.

5. Карпенко Д., Хуторян Н. Правові проблеми Загальної частини проекту Кодексу про працю // Право України. – 1998. – с. 41 - 44.

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

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

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

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

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

11. Лаврінчук І. Європейська конвенція і трудове право України // Праця і зарплата. – 2004. – № 18. – Травень. – с. 23.

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

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

ЛЕКЦІЯ 4

Суб’єкти трудового права України

Змістовна частина лекції:

1. Поняття й класифікація суб’єктів трудового права.

2. Працівник як суб’єкт трудового права.

3. Роботодавець як суб’єкт трудового права.

4. Трудовий колектив, профспілкова організація та інші суб’єкти трудового права

5. Перелік питань для самоконтролю отриманих знань.

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

І. Поняття й класифікація суб’єктів трудового права.

Трудове право України, регулюючи трудові й тісно пов’язані з ними відносини, у своїх нормах визначає й учасників цих вдносин і наділяє їх певними правами та обов'язками. Слід мати на увазі, що тільки на підставі правових норм учасники суспільних відносин є носіями суб'єктивних прав і обов'язків. Під суб'єктивним правом слід розуміти забезпечену законом міру можливої поведінки учасників суспільних відносин, спрямовану на досягнення цілей, пов'язаних із задоволенням їх інтересів. Юридичні обов'язки - це міра належної поведінки, встановленої й забезпеченої правовими нормами.

Таким чином, суб'єкти трудового права - це учасники трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, які на підставі трудового законодавства мають трудові права і обов'язки.

Суб'єктами трудового права є працівник, роботодавець, трудовий колектив, профспілковий або інший уповноважений на представництво

трудовим колективом орган, Міністерство соціальної політики України, Національна служба посередництва й примирення, Державна служба зайнятості, Державний комітет України з нагляду за охороною праці, Державний комітет ядерного регулювання України, органи державного пожежного нагляду Управління пожежної охорони МНС України, органи й установи санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України, інші державні органи та органи місцевого самоврядування, які зазначені в нормах трудового законодавства.

Слід зазначити, що всіх суб'єктів трудового права можна розділити на основні й другорядні, залежно від ролі, яку вони відіграють у відносинах, регульованих трудовим правом. Як відомо, ядром предмета трудового права є трудові відносини, учасниками яких можуть бути тільки працівник і роботодавець. Таким чином, працівник і роботодавець, є основними суб'єктами трудового права. Інші, зазначені вище суб'єкти трудового права, є другорядними, оскільки вони беруть участь у відносинах, покликаних обслуговувати трудові. У науці трудового права такі відносини прийнято називати «відносини, тісно пов'язані із трудовими».

Також суб'єктів трудового права можна розділити на індивідуальні й колективні, залежно від видів суспільних відносин, що входять у предмет трудового права. Індивідуальними суб'єктами трудового права є працівник і роботодавець, які є сторонами трудових відносин, що завжди мають індивідуальний характер. Колективними суб'єктами трудового права є учасники колективних відносин у сфері праці або соціально-партнерських відносин (роботодавець, організації роботодавців та їхні об'єднання, трудовий колектив, профспілки та їхні об'єднання та ін.).

Кожний суб’єкт має певний статус, тобто сукупність прав і обов’язків, (наданих йому як учаснику правовідносин), які дозволяють брати участь у конкретних, пов’язаних із суспільно-трудовою діяльністю правовідносинах, які входять до предмета трудового права. Елементами правового статусу суб’єктів трудового права є :

1. Трудова правосуб’єктивність, як особлива якість, що визначається за суб’єктами трудового права і означає, що при наявності певних умов вони можуть бути суб’єктами конкретних правовідносин у сфері праці, можуть володіти правами та обов’язками, або набувати їх своїми діями;

2. Суб’єктивні права і обов’язки, що зафіксовані в нормативних актах (статутні права і обов’язки);

3. Гарантії прав і обов’язків, тобто правові норми, які сприяють реалізації прав та виконанню обов’язків;

4. Відповідальність за невиконання чи неналежне виконання обов’язків (забезпечується, як правило, через санкції норм різних галузей права).

Трудова правосуб’єктність або трудова праводієздатність визначає надану законом можливість особи бути учасником трудових та пов’язаних з ними правовідносин. Вона охоплює: правоздатність, тобто гарантовану законом можливість мати трудові права та дієздатність, тобто здатність особи своїми діями набувати й реалізувати права і обов’язки, а також нести за їх порушення юридичну відповідальність.

ІІ. Працівник як суб'єкт трудового права

Працівник є одним з основних суб'єктів трудового права. Згідно зі ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується. Тобто кожен, хто є громадянином України або іноземцем, може стати зазначеним суб'єктом трудового права України.

Статус працівника фізична особа здобуває при наявності в нього трудової правосуб'єктності і факту укладення ним трудового договору та виникнення трудових правовідносин. Трудова правосуб'єктність містить у собі два елементи: трудову правоздатність і трудову дієздатність. Трудова правоздатність - це визнана державою здатність мати передбачені законодавством трудові права й обов'язки. Дієздатність - це здатність

особисто своїми діями вступати в правовідносини, реалізувати суб'єктивні права й виконувати юридичні обов'язки.

Варто розрізняти фактичну здатність фізичної особи до праці і здатність до праці як правову категорію, тобто трудову правосуб'єктність. Фактична здатність до праці, що виникає у вигляді елементарних трудових навичок, може мати місце вже на третьому-четвертому році життя людини. Вона розвивається в міру того, як розвиваються розумові здатності людини, міцніє фізично її організм. Однак, законодавство визнає за громадянами здатність бути суб'єктами трудового права з моменту появи здатності до систематичної, регламентованої нормами трудового права роботи.

Зазвичай трудова правосуб'єктність (трудова правоздатність і дієздатність) виникає у фізичної особи по досягненню нею 16 - річного віку. Так, ст. 188 КЗпП України встановлює, що не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. За згодою одного з батьків або особи, що його заміняє, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, що досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно - технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання, у вільний від навчання час по досягненню чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його заміняє.

Отже, трудова правосуб'єктність у відмінності від фактичної здатності до праці пов'язується законодавством з віковим критерієм. Віковий критерій трудової правосуб'єктності означає, що по досягненню певного віку (15-16 років) підлітки мають трудове повноліття: у трудових правовідносинах прирівнюються до осіб, що досягли повного цивільного повноліття, а в області охорони праці, робочого часу, відпусток, а також інших умов праці користуються певними пільгами. Так, наприклад, відповідно до ст. 11 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р., не допускається застосування праці неповнолітніх на важких

роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних, нічних і понаднормових роботах, а також на роботах у вихідні й святкові дні. Забороняється також залучати неповнолітніх до підняття й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Трудову правосуб'єктність працівника характеризує також вольовий компонент, тобто стан психічної здатності до праці. Не можуть бути суб'єктами трудового права особи, визнані судом недієздатними внаслідок душевного захворювання і які знаходяться у зв'язку з цим під опікою. Душевне захворювання і слабоумство в цьому випадку свідчать про глибоку ваду у вольовій здатності таких осіб. Внаслідок сильного розладу розумової здатності вони не в змозі в певній мірі контролювати свою діяльність, осмислено виконувати трудові обов'язки. Таким чином, фізична особа, що володіє трудовою правосуб'єктністю і уклала трудовий договір (контракт) з тим або іншим роботодавцем, а після чого виникли трудові правовідносини стає суб'єктом трудового права, і на неї в повному обсязі поширюється трудове законодавство.

III. Роботодавець як суб'єкт трудового права

Другим і останнім основним суб'єктом трудового права є роботодавець. Слід зазначити, що в діючому трудовому законодавстві для позначення цього суб'єкта трудового права законодавець користується різними термінами. Так, КЗпП України оперує терміном «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган або фізична особа». Термін «роботодавець» застосовується в Законах України «Про зайнятість населення», «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності» та ін. Слід зазначити, що у проекті Трудового кодексу України для позначення цього суб'єкта трудового права також використовується термін «роботодавець».

Роботодавець - це особа, що на підставі трудового договору надає іншій особі роботу. Роботодавцем може бути як юридична, так і фізична особа. Як ми вже відзначали раніше, щоб бути суб'єктом трудового права, зазначені особи повинні мати трудову правосуб'єктність. Трудова правосуб'єктність роботодавця як фізичної особи наступає з моменту досягнення ним повноліття (18 років).

Розрізняють два види фізичних осіб як роботодавців: 1) фізичні особи, які можуть реалізувати своє право наймання на роботу, однак використання праці інших осіб здійснюється ними без мети одержання доходів (громадяни (власники), що використовують найманих робітників для роботи в домашньому господарстві, для догляду за малолітніми дітьми, важкохворими членами родини, для роботи особистими водіями та ін.); 2) фізичні особи - роботодавці, вид занять яких вимагає використання найманої праці. Здебільшого суспільно корисна діяльність таких роботодавців пов'язана з одержанням ними доходу. їх право наймання робочої сили додатково передбачено відповідними нормативно-правовими актами. Так, згідно зі ст. 9 Закону України «Про підприємництво», для здійснення підприємницької діяльності підприємець має право укладати із громадянами договори про використання їхньої праці. При укладенні трудового договору, у тому числі у випадках, передбачених законами України - контракту, підприємець зобов'язаний забезпечити умови й охорону праці, її оплату не нижче встановленого мінімального рівня, а також інші соціальні гарантії, включаючи соціальне й медичне страхування і соціальне забезпечення відповідно до діючого законодавства. А згідно зі ст. 2 зазначеного закону суб'єктами підприємницької діяльності (підприємцями) можуть бути громадяни України, інших держав, особи без громадянства, необмежені законом у правоздатності або дієздатності. ст. 50 Цивільного кодексу України закріплює норму такого змісту: «Право на здійснення підприємницької діяльності, не забороненої законом, має фізична особа з повною цивільною дієздатністю».

Трудова правосуб'єктність роботодавців юридичних осіб наступає з моменту державної реєстрації або легалізації (громадські організації). Правоздатність і дієздатність юридичних осіб визначається їх статутом, положенням або іншим нормативно - правовим актом, на підставі якого вони здійснює свою діяльність.

Згідно зі ст. 80 Цивільного кодексу України, юридичною особою є організація, створена й зареєстрована у встановленому законом порядку. Юридичні особи залежно від порядку їхнього створення, діляться на юридичні особи приватного права і юридичні особи публічного права. Юридична особа приватного права створюється на підставі установчих документів у відповідності до ст. 87 Цивільного кодексу України. Юридична особа публічного права створюється розпорядницьким актом Президента України, органа державної влади, органа влади Автономної Республіки Крим або органа місцевого самоврядування. Юридичні особи також можна розділити на юридичні особи підприємницької спрямованості (ціль - одержання прибутку) і юридичні особи непідприємницької спрямованості (ціль - не досягнення прибутку, а виконання статутних завдань і функцій).

Слід зазначити, що трудовою правосуб'єктністю можуть володіти філії й представництва, створювані юридичними особами. Філією є відособлений підрозділ юридичної особи, розташований поза її місцезнаходженням і здійснюючий всі або частину його функцій. Представництвом є відособлений підрозділ юридичної особи, розташований поза його місцезнаходженням і здійснюючий представництво і захист інтересів юридичної особи. Зазначені підрозділи не мають статусу юридичної особи, але виконують його певні завдання й функції, діють на підставі затверджених юридичною особою положень. Якщо документ, на основі якого діє представництво або філія, наділяє їх правом прийняття і звільнення працівників і реалізація цього права надана керівникові представництва (філії), то вони користуються трудовою правосуб'єктністю і виступають як роботодавець у рамках,

наданих їм юридичною особою повноважень. Однак, говорячи про трудову правосуб'єктність відособлених підрозділів юридичної особи, слід зазначити її неповноту, оскільки, хоча вони й можуть приймати на роботу й навіть здійснювати оплату праці, але відповідальність за зобов'язання несе юридична особа, що створила філію або представництво.

IV. Трудовий колектив, профспілкова організація та інші суб'єкти трудового права

Під трудовим колективом підприємства вважається об'єднання працівників, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Таким чином, трудовому колективу властиві такі ознаки:*по-перше,* це об'єднання вільних людей,що здійснюють трудову діяльність; *по-друге,* це об'єднання людей, о володіє організаційною єдністю органами управління й цілісною системою відносин; *по-третє,* це об'єднання людей, що мають загальну мету досягнення певних трудових результатів; *по-четверте,* це об'єднання трудящих на основі укладених ними трудових договорів або інших угод про працю.

Необхідно мати на увазі, що трудовий колектив — це не просте об'єднання працівників, що виконують роботу за трудовими договорами, а певне соціальне утворення, що володіє тільки йому належними властивостями й виступає в якості самостійного колективного суб'єкта суспільних відносин, що має свої специфічні колективні інтереси і визнається таким з боку законодавця.

Повноваження трудового колективу здійснюються безпосередньо загальними зборами (конференцією). Рішення зборів (конференції) трудового колективу, прийняті відповідно до його повноважень, певного чинного законодавства, колективного договору (угоди), обов'язкові для членів колективу, а також для роботодавця.

Таким чином, трудовий колектив має всі необхідні для суб'єкта трудового права ознаки. Стабільність цього об'єднання забезпечується не тільки юридичним зв'язком, трудовими правовідносинами, що викликають саме існування трудового колективу в часі й просторі, але й колективними відносинами безпосередньо в самому трудовому колективі як соціальній спільноті.

У трудового колективу є мета. Вона в певній мірі збігається з метою трудової організації (підприємства, установи) і з'являється у вигляді спільної праці. Різниця лише в тому, що для підприємства, установи, організації мета визначається в задоволенні потреб суспільства у виробництві певних матеріальних або духовних цінностей, наданні послуг або здійсненні управління, в регулюванні діяльності людей та їхніх об'єднань, а для трудового колективу - у тім, щоб спільна праця сприяла всебічному розвитку особистості, розкривала здібності працівника, його таланти і його соціальну сутність. Відповідно до Конституції України (ст. 36), громадяни мають 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.

Правове положення профспілок закріплене Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законом України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р.

Профспілки у своїй діяльності незалежні від органів державної влади й органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні й не підконтрольні.

Кожна профспілка діє на підставі статуту, що приймається на установчому з'їзді (конференції) або загальними зборами членів профспілкової організації і за своїм змістом не повинен суперечити чинному законодавству України.

На правовий статус профспілок як громадської організації і суб'єкта трудового права впливає характер виконуваних ними функцій, тобто основних напрямків їх діяльності. Метою діяльності профспілок є представництво й захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Так, профспілки здійснюють представництво й захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів громадян у відносинах з роботодавцями, органами державної влади і органами місцевого самоврядування, а також з іншими об'єднаннями громадян відповідно до принципів соціального партнерства, на основі колективних договорів і угод, а також на підставі законодавства. Отже, профспілки виконують такі основні функції: соціальну і захисну. Крім того, профспілки виконують ряд переданих їм законодавством функцій: нагляд за охороною праці й дотриманням трудового законодавства, участь у правотворчій і правозастосовній діяльності. Здійснюючи зазначені функції, профспілки вступають у різні суспільні відносини, які охоплюють як внутрішні зв'язки профспілок, так і зовнішні. В суспільних відносинах, регульованих трудовим правом, профспілкові організації виступають від свого імені (наприклад, при здійсненні нагляду за охороною праці) або відповідного трудового колективу (наприклад, при укладенні колективного договору). Тому права профспілки можна розділити на дорадчі, партнерські й самостійні.

Дорадчі права припускають, що профспілкові органи беруть участь у рішенні того або іншого питання з правом дорадчого голосу, тобто компетентний орган може прийняти рішення або інший правовий акт тільки з урахуванням думки відповідного профспілкового органа, при цьому дана думка носить рекомендаційний характер.

Партнерські права профспілок означають, що профспілкові органи беруть участь у рішенні того або іншого питання разом з компетентним органом, або рішення застосовується останнім за узгодженням або з санкції

відповідного профспілкового органа, а в іншому випадку ухвалене рішення не буде мати юридичної сили.

Самостійні права профспілкового органа передбачають прийняття того або іншого рішення без участі іншого органа. Звичайно такими правами профспілки наділяються для виконання державних функцій. Так, наприклад, згідно зі ст. 45 КЗпП України, на вимогу виборного органа первинної профспілкової організації (профспілкового представника) власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди.

За сферою діяльності усі права профспілок можна класифікувати в такий спосіб:

1. права в сфері представництва працівників;
2. права в сфері участі в нормотворчій і правозастосовній діяльності;
3. права в сфері захисту соціально-трудових прав та інтересів працівників (у першу чергу - з захисту права на працю);
4. права в сфері зайнятості;
5. права в сфері ведення колективних переговорів, укладення угод,
6. колективних договорів і контролю за їх виконанням;
7. права в сфері вирішення колективних трудових спорів;
8. права в сфері контролю за дотриманням трудового законодавства;
9. права в галузі охорони праці і навколишнього природного середовища.

Сьогодні профспілки відіграють важливу роль у подальшому розгортанні демократії, забезпеченні та захисті соціально-економічних прав найманих робітників. Вони функціонують на більшості підприємств, установ, організацій.

Слід також зупинити увагу й на наступних суб'єктах трудового права:

Міністерство соціальної політики України, Національна служба посередництва й примирення, Державна служба зайнятості, Державний комітет України з нагляду за охороною праці, Державний комітет ядерного регулювання України, органи державного пожежного нагляду Управління пожежної охорони МНС України, органи й установи санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України інші державні органи та органи місцевого самоврядування.

Основними завданнями Міністерства соціальної політики України в сфері соціально – трудових відносин є участь у формуванні й забезпеченні реалізації державної політики в сфері зайнятості, соціального захисту населення, соціального страхування, оплати, нормування і стимулювання праці, охорони і умов праці, пенсійного забезпечення, соціального обслуговування населення, соціально-трудових відносин, трудової міграції; керівництво діяльністю державної служби зайнятості, проведення заходів, пов'язаних з ефективним функціонуванням ринку праці, сприяння раціональній, продуктивній і вільно обраній зайнятості, підвищенню якості й конкурентоздатності робочої сили; розробка і здійснення заходів щодо посилення мотивації до праці, удосконалення його оплати, організації й нормування; здійснення комплексного керування охороною праці і державного нагляду за дотриманням у процесі трудової діяльності вимог щодо безпеки, гігієни праці і виробничого середовища; забезпечення через систему підлеглих йому органів реалізації права громадян на соціальний захист шляхом своєчасного і адресного надання соціальної підтримки, у тому числі державної допомоги малозабезпеченим громадянам, у випадку втрати роботи, працездатності, досягнення пенсійного віку та ін.; забезпечення розвитку соціально-трудових відносин і захисту прав працюючих громадян шляхом здійснення державного нагляду за дотриманням роботодавцями вимог законодавства про працю; розробка заходів, спрямованих на реалізацію політики зростання грошових доходів населення.

Національна служба посередництва й примирення була створена Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258 і є постійно діючим державним органом, створеним з метою врегулювання колективних трудових спорів. Основними завданнями НС 1[1] є сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), які виникли між ними; прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) і сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Державна служба зайнятості діє на підставі Положення про державну службу зайнятості, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 24 червня 1991 р. № 47 і складається з Державного центра зайнятості Міністерства соціальної політики, центра зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, Київського й Севастопольського міських, районних, міжрайонних, міських і районних у містах центрів зайнятості, центрів організації професійного навчання незайнятого населення, центрів професійної орієнтації населення, інспекцій з контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення. Основними завданнями державної служби зайнятості є розробка і здійснення заходів щодо реалізації державної політики зайнятості, які забезпечують зайнятість працездатного населення та матеріальну допомогу громадянам у випадку безробіття; систематичне вивчення процесів, що відбуваються на ринку праці, у сфері професійної зайнятості і професійного навчання, а також розробка на цій основі необхідних прогнозів для підготовки і проведення заходів щодо регулювання ринку праці і зайнятості робочої сили; раціональне і ефективне використання державного фонду сприяння зайнятості населення; контроль за дотриманням підприємствами, установами й організаціями всіх форм власності законодавства про зайнятість.

Державний комітет України з нагляду за охороною праці (Держнаглядоохоронпраці) діє на підставі Положення про Державний

комітет України по нагляду за охороною праці, затвердженого Указом Президента України від 16 січня 2003 р. № 29/2003 і є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого направляється і координується Кабінетом Міністрів України. Основними завданнями Держнаглядоохоронпраці України в галузі охорони праці є участь у формуванні і забезпечення реалізації державної політики в сфері охорони праці; здійснення державного нагляду за дотриманням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці в частині безпечного ведення робіт; комплексне управління охороною праці; координація здійснення органами виконавчої влади заходів щодо питань безпеки, гігієни праці, виробничого середовища, інших питань охорони праці.

Державний комітет ядерного регулювання України функціонує на основі Положення про Державний комітет ядерного регулювання України, затвердженого Указом Президента України від 6 березня 2001 р. № 155/2001 і є центральним органом виконавчої влади зі спеціальним статусом, діяльність якого, направляється і координується Кабінетом Міністрів України. Однією з основних його функцій є здійснення державного нагляду за дотриманням законодавства, норм, правил і стандартів з ядерної і радіаційної безпеки.

Державний департамент пожежної безпеки діє на підставі Положення про Державний департамент пожежної безпеки, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2002 р. № 500 і є урядовим органом державного управління, що діє в складі МНС і йому підпорядковується. Основними завданнями Державного департаменту пожежної безпеки є участь у реалізації державної політики в сфері пожежної безпеки; координація в межах своїх, повноважень діяльності органів виконавчої влади, пов'язаної з поліпшенням пожежної безпеки; здійснення державного пожежного нагляду в населених пунктах і на об'єктах всіх форм власності; організація гасіння пожеж, проведення пожежно-рятувальних робіт і участь у ліквідації наслідків аварій, катастроф і стихійного лиха;

виконання функцій з управління протипожежною службою цивільної оборони й забезпечення мобілізаційної готовності спеціальних формувань пожежної охорони в особливий період; здійснення науково-технічного, кадрового, фінансового, матеріально-технічного, інформаційного, правового та іншого видів забезпечення органів і підрозділів державної пожежної охорони; організація в межах своїх повноважень співробітництва з міжнародними організаціями в сфері пожежної безпеки.

Державна санітарно-епідеміологічна служба України діє на підставі Положення про Державну санітарно-епідеміологічну службу України, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 19 серпня 2002 р. № 1218 і є системою органів, установ, закладів, частин і підрозділів, діяльність яких спрямована на профілактику інфекційних захворювань, професійних захворювань, масових неінфекційних захворювань (отруєнь), радіаційних уражень людей, запобігання шкідливого впливу факторів середовища життєдіяльності на стан їхнього здоров'я й життя. Завданнями державної санітарно-епідеміологічної служби України є здійснення державного санітарно-епідеміологічного нагляду; узагальнення практики застосування законодавства в сфері забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення, розробка пропозицій щодо вдосконалення цього законодавства; визначення першочергових заходів щодо профілактики інфекційних захворювань і масових неінфекційних захворювань (отруєнь), запобіганню шкідливого впливу факторів середовища життєдіяльності на стан здоров'я й життя людини; забезпечення гігієнічного нормування і державної реєстрації небезпечних для здоров'я й життя людини факторів середовища життєдіяльності; аналіз причин і умов виникнення ситуацій санітарного та епідемічного неблагополуччя (поширення інфекційних захворювань, професійних захворювань, масових неінфекційних захворювань (отруєнь), радіаційних уражень людей), підготовка пропозицій щодо запобігання виникнення таких ситуацій, контроль за здійсненням відповідних заходів; координація роботи із

проведення гігієнічного виховання населення; координація діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади в сфері забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення.

V. Перелік питань для самоконтролю отриманих знань

1. Дайте визначення поняття “Суб’єкт трудового права” та назвіть їх види.

2. Визначите правовий статус суб’єктів трудового права : працівника та роботодавця.

3. Які повноваження має професійна спілка як суб’єкт трудового права?

4. В яких випадках і які державні органи виступають як суб’єкти трудового права?

5. Які повноваження державних органів як суб’єктів трудового права?

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

1. Зуб І. Правове положення працівника в умовах переходу до ринкової економіки. // Радянське право. – 1991. - № 4. – с. 7 – 14.

2. Пилипенко П. Д. Ознаки трудової правосуб’єктності працівників у трудових правовідносинах // Право України. – 1999. - № 12. – с. 94 – 98.

3. Трудовое право : в вопросах и ответах : Учебн. – справ. пособие. – Ид. 5–е перераб. и доп. / Под ред. В. В. Жернакова. – Х.: Одиссей, 2007. – 664 с.

4. Хуторян Н. М. Проблема визначення поняття “роботодавець за законодавством України // Держава і право : Зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. – Вип. 31. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького , 2006. – С. 135 – 138.

5. Про професійний розвиток працівників : Закон України : від 12 січ. 2012 р. № 4312 – VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. - № 24. – Ст. 243.

ЛЕКЦІЯ 5

Правовідносини в сфері трудового права

Змістовна частина лекції

1. Поняття трудових правовідносин.

2. Класифікація трудових правовідносин.

3. Зміст трудових правовідносин.

4. Перелік питань для самоконтролю отриманих знань.

5. Список нормативних актів та додаткової літератури для вивчення даної лекції.

І. Поняття трудових правовідносин

Трудові правовідносини, як юридична категорія, виникають між роботодавцем та працівником в процесі реалізації останнім своєї здатності до праці трудові правовідносини в умовах ринкової економіки являють собою об'єднання законодавчої волі, що міститься в юридичних нормах трудового законодавства України, з індивідуальним волевиявленням його учасників.

Структуру трудових правовідносин становлять:

а) суб'єкти, тобто особи, що виступають як носії трудових прав і обов'язків. Суб'єктами трудових правовідносин є працівник і роботодавець, оскільки саме вони є сторонами трудового договору, що лежить в основі виникгнення трудових правовідносин;

б) об'єкти, тобто предмети зовнішнього світу, на які спрямовано впливів суб'єктів при реалізації своїх прав і обов'язків. У відмінності від майнових цивільно-правових відносин, які пов'язані з речами і проявляються як речі, у трудових правовідносинах об'єкт (відповідні блага), власне кажучи, невіддільний від його матеріального змісту (поведінка

зобов'язаних суб'єктів). Корисний ефект, що створюється працівником, можна споживати лише під час процесу виробництва. і оскільки в трудовому праві матеріальні блага практично невіддільні від трудової діяльності працівників, характеристика матеріального змісту трудових правовідносин, по суті справи вичерпує питання про його об'єкт;

в) зміст правовідносин, що підрозділяється на матеріальні (поведінка суб'єктів) і юридичні (суб'єктивні права й обов'язки).

Трудові правовідносини виникають, як правило, у результаті індивідуальних вольових актів і реалізуються за допомогою вольових дій їх учасників.

Трудові правовідносини – це урегульовані нормами трудового права відносини, засновані на угоді між працівником і роботодавцем про особисте виконання працівником за плату трудової функції (роботи з певної спеціальності, кваліфікації або посади) на підпорядкуванні правилам внутрішнього трудового розпорядку при забезпеченні роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством в централізованому порядку або колективним договором в локальному порядку.

При цьому працівник включається в штат трудового колективу підприємства, організації чи установи, особисто виконує роботу в умовах певного трудового режиму, який обумовлює процес спільної трудової діяльності.

Трудові правовідносини є триваючими. В них права й обов'язки не можуть бути реалізовані одноразовими діями, а вимагають систематичного або періодичного їх здійснення протягом кожного робочого дня, тижня, року. Отже, протягом існування трудових правовідносин для реалізації взаємних обов'язків і прав, суб'єкти постійно зобов'язані виконувати певні дії. Все це свідчить про те, що трудових правовідносин являють собою складне утворення, що складається з ряду елементів, при відсутності кожного з них вони не можуть реально існувати.

Треба зазначити, що трудові відносини присутні там, де має місце двосторонній правовий зв’язок між роботодавцем і працівником в процесі реалізації трудової функції. При цьому, трудові відносини як предмет правового регулювання, є відокремленим колом суспільних відносин, що мають єдину якість, їх необхідно відмежовувати від інших суспільних відносин, пов’язаних із працею осіб. Трудові відносини повинні регулювати виключно нормами трудового права, бо вони становлять основу (базу) предмету трудового права. Необхідно розрізняти трудові правовідносини від інших правовідносин, які також становлять предмет трудового права і виникають разом з трудовими відносинами, або передують трудовим відносинам, або витікають із них. До них треба віднести : відносини з працевлаштування; відносини з навчання на виробництві; відносини соціального партнерства; відносини з пенсійного забезпечення; процесуально-трудові відносини тощо.

Виникнення трудових правовідносин між конкретними суб'єктами пов'язується з наявністю юридичного факту. У загальній теорії права під юридичними фактами розуміються явища реальної дійсності, з якими норми права зв'язують певні юридичні наслідки. Значення юридичних фактів полягає в тому, що без них норма права не може виявити дію поза них.

Юридичні факти діляться на дії, які залежать від людської волі, і події, що не залежать від людської волі. У свою чергу, перші діляться на правомірні й неправомірні. Так, правомірні дії - це зовнішнє вираження поведінки працівника, що відповідає приписам норм трудового права. Така поведінка працівника бажана з погляду правових приписів і заохочується роботодавцем. За допомогою правомірних дій відбувається розвиток і подальше вдосконалення правового регулювання трудових відносин. Вони діляться на два види: перший вид - це дії, що представляють собою волевиявлення працівників, свідомо спрямовані на встановлення, зміну або припинення прав і обов'язків (юридичні акти); другий вид правомірних дій становлять дії, які, відповідно до закону, викликають юридичні наслідки в

силу їх об'єктивного результату (вчинки з юридично значимим результатом). Неправомірні дії - це юридичні акти, що характеризують поведінку працівників, що суперечить приписам правових норм. За таку поведінку, вчинену всупереч приписам норм трудового права, винні особи притягуються до юридичної відповідальності.

Трудові правовідносини завжди виникають з юридичного факту, що свідчить про правомірне волевиявлення, спрямоване на встановлення правовідносин.

Однак, у ряді випадків для виникнення трудових правовідносин необхідний юридичний фактичний склад. Так, під час призначення працівника на посаду необхідний акт призначення на посаду і трудовий договір, як акт волевиявлення учасників трудового процесу.

Акт призначення на посаду характерний для прийняття на роботу державних службовців. Державна служба в Україні - це професійна діяльність з практичного виконання завдань і функцій держави тих осіб, які займають посади в державних органах і їх апараті і які отримують заробітну плату за рахунок державних коштів. Ці особи є державними службовцями і мають відповідні службові повноваження.

Актом призначення на посаду може бути указ, постанова, наказ про призначення на посаду. Він має правовстановлюючий характер, оскільки особа, яка представлена до призначення, не може приступити до виконання обов'язків за посадою до моменту видання цього акту. Однак, не дивлячись на важливість видання такого акту, оформлення трудових правовідносин проводиться шляхом укладення трудового договору на основі вільного волевиявлення сторін.

II. Класифікація трудових правовідносин

Таким чином, трудові правовідносини - це врегульований нормами трудового права добровільний юридичний зв'язок працівника з роботодавцем, у якому працівник зобов'язується виконувати певну трудову функцію на

конкретному виробництві з підпорядкуванням його внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується оплачувати її у відповідності до трудового внеску і створювати умови праці відповідно до законодавства, колективного і трудового договору.

Трудові правовідносини можна підрозділити на види залежно від видів трудових договорів, які лежать в основі виникнення та існування цих правовідносин.

Всі трудові договори за часом їхньої дії законодавець ділить на три види (ст. 23 КЗпП України):

1). безстроковий, який укладається на невизначений строк;

2). на певний строк, встановлений за згодою сторін;

3). договір на час виконання певної роботи.

Однак зазначена класифікація ще не відображає особливостей всіх видів трудових договорів, а ці особливості є як у порядку укладання, так і у змісті різних видів договорів. Варто підкреслити, що з погляду трудового права немає різниці в тім, працівник працює за трудовим договором на державному підприємстві, в установі або в організації з колективною формою власності або у приватної особи, у селянському (фермерському) господарстві. Всі наймані робітники мають однаковий правовий статус, і будь-який роботодавець зобов'язаний дотримуватися всіх правил і гарантій відносно таких працівників, передбачених трудовим законодавством і колективними договорами (угодами). Варто мати на увазі, що кожен вид трудового договору регламентується особливим нормативним актом, який містить ті чи інші особливості правового регулювання конкретних трудових правовідносин. Наймана праця характеризується рядом ознак, які також характеризують відповідні трудові правовідносини:

- *по-перше,* наймана праця, це праця несамостійна, здійснювана на основі добровільного укладення трудового договору;

- *по-друге,* це праця, пов'язана з виконанням роботи, визначеної роботодавцем;

- *по-третє,* це праця пов'язана з одержанням винагороди за виконану роботу.

Однак, як наймана праця, так і трудові правовідносини залежать від конкретної підстави їх виникнення: чи то звичайний трудовий договір (ст. 21 КЗпП України), чи то контракт (ч. 3 ст. 21 КЗпП України), чи то трудовий договір про сумісництво (Постанова Кабінету Міністрів України «Про роботу з сумісництва працівників державних підприємств установ та організацій»), чи то трудовий договір з надомної праці (Положення про умови праці надомників), чи то трудовий договір з державним службовцем (Закон України «Про державну службу від 10 грудня 2015 р.»), чи то трудовий договір із сезонними й тимчасовими працівниками, з молодими фахівцями, про суміщення професій і посад та ін.

Таким чином, трудові правовідносини - це врегульований нормами трудового права добровільний юридичний зв'язок працівника з роботодавцем, у якому працівник зобов'язується виконувати певну трудову функцію на конкретному виробництві з підпорядкуванням його внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується оплачувати її у відповідності до трудового внеску і створювати умови праці відповідно до законодавства, колективного і трудового договору.

За змістом трудові правовідносини поділяються на матеріальні, процедурні і процесуальні. Матеріальні правовідносини виникають у результаті дії матеріальних норм трудового права, зміст яких становлять суб’ктивні права та обов’язки стосовно установлених умов праці – оплати праці, робочого часу, часу відпочинку, заохочення працівників, притягнення працівників до матеріальної та дисциплінарної відповідальності тощо. Процедурні правовідносини виникають у зв’язку з реалізацією норм щодо процедури оформлення прийняття на роботу, його переведення та звільнення, притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності тощо. Процесуальні правовідносини виникають у процесі розгляду індивідуальних трудових спорів тощо.

III. Зміст трудових правовідносин

Зміст будь-яких правовідносин, у тому числі й трудових, становлять права і обов'язки його суб'єктів. Кодекс законів про працю України (ст. 2) закріпив такі основні трудові права працівників:

- право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи з її оплатою не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи;

- право на сприяння держави в працевлаштуванні, підготовці, перепідготовці і підвищенні трудової кваліфікації;

- право на відпочинок у відповідності до законів про обмеження робочого дня й робочого тижня та про щорічні оплачувані відпустки;

- право на здорові і безпечні умови праці;

- право на об'єднання в професійні спілки і на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку;

- право на участь в управлінні підприємством, установою, організацією;

- право на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у випадку хвороби, повної або часткової втрати працездатності;

- право на матеріальну допомогу у випадку безробіття;

- право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством.

Слід зазначити, що даний перелік прав працівників не є вичерпним, оскільки зазначена стаття прямо вказує на можливість існування інших прав, встановлених законодавством. Більшість суб'єктивних трудових прав має складну будову і складається з ряду конкретних юридичних можливостей. Наприклад, зміст права на відпочинок становить право

працювати не більше передбаченої законом тривалості робочого часу, користуватися часом відпочинку протягом робочого дня, між робочими днями і робочими тижнями, вимагати звільнення від роботи у святкові дні і надання щорічної відпустки зі збереженням заробітної плати.

Кодекс законів про працю України (ст. 139) закріпив такі обов'язки працівників: працювати чесно й сумлінно, вчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органа, дотримуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладений трудовий договір. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій, конкретизували обов'язки працівників. Відповідно до них, працівники зобов'язані:

а) працювати чесно й сумлінно, додержуватися дисципліни праці – основи порядку на виробництві, вчасно і точно виконувати розпорядження адміністрації, використовувати весь робочий час для продуктивної праці, утримуватися від дій, що заважають іншим працівникам виконувати їх трудові обов'язки;

б) підвищувати продуктивність праці, вчасно й ретельно виконувати роботи за нарядами і завданнями, норми виробітку і нормовані виробничі завдання, домагатися перевиконання цих норм;

в) поліпшувати якість роботи та продукції, що випускається, не допускати недоглядів і браку в роботі, додержуватися технологічної дисципліни;

г) дотримуватися вимог з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони, передбачені відповідними правилами та інструкціями, працювати у виданому спецодязі, спецвзутті, користуватися необхідними засобами індивідуального захисту;

д) вживати заходів до негайного усунення причин і умов, що перешкоджають або ускладнюють нормальний хід роботи (простій, аварія) і негайно повідомляти про те, що трапилося, адміністрації;

є) утримувати своє робоче місце, устаткування і пристосування та передавати працівникові, що його змінює, у порядку, чистоті й справному стані, а також дотримувати чистоти в цеху (відділі) і на території підприємства (установи, організації); дотримуватися встановленого порядку зберігання матеріальних цінностей і документів;

ж) берегти й зміцнювати власність, ефективно використати машини, верстати й інше встаткування, дбайливо ставитися до інструментів, вимірювальним приладам, спецодягу й іншим предметам, видаваним у користування працівникам, ощадливо й раціонально витрачати сировину, матеріали, енергію, паливо й інші матеріальні ресурси;

З) поводитися гідно, дотримувати правил гуртожитку.

Діюче трудове законодавство не містить викладеного в системному порядку переліку основних прав і обов'язків роботодавця, але його можна вичленити із діючих норм трудового законодавства.

Так, до основних прав роботодавця відносяться :

1) право на укладення і розірвання трудових договорів із працівниками;

2) право вимагати від працівника належного виконання роботи відповідно до умов трудового договору, дотримання внутрішнього трудового розпорядку, правил охорони праці, дбайливого відношення до довіреного йому майна;

3) право на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів, угод;

4) право заохочувати працівників за результатами праці;

5) право застосовувати до працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, дисциплінарні стягнення;

6) право видавати (затверджувати) нормативні акти;

7) право на створення організацій з метою представництва і захисту

своїх прав та інтересів, проводити консультації, переговори, укладати угоди на територіальному, галузевому і національному рівні.

До основних обов'язків роботодавця відносяться:

1) поважати честь, гідність та інші особисті цінності працівника;

2) дотримуватися вимог трудового законодавства;

3) створювати працівникам належні умови праці;

4) вчасно виплачувати працівникам заробітну плату і здійснювати інші виплати, передбачені нормативно-правовими актами, угодами, колективними і трудовими договорами;

5) здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників, а у випадках, передбачених законами, і членів їх родин;

6) створювати працівникам належні побутові умови, пов'язані з виконанням ними обов'язків за трудовим договором;

7) забезпечувати працівників засобами колективного та індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів, угод, колективного і трудового договору;

8) створювати передбачені нормативно-правовими актами, угодами і колективним договором умови для здійснення виборним профспілковим органом або вільно обраними працівниками представниками (представником) своїх повноважень на підприємстві, в установі, організації;

9) забезпечити на вимогу іншої сторони ведення колективних переговорів і укладення колективного договору відповідно до закону;

10) надавати працівникам на їх вимогу повну і достовірну інформацію, що стосується їх трудової діяльності;

11) надавати працівникам та їх представникам повну і достовірну інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням умов угод, колективного договору;

12)виконувати інші обов'язки, передбачені цим Кодексом, нормативно - правовими та іншими аспектами в сфері праці, і зобов’язання за колективним і трудовим договором.

IV. Перелік питань для самоконтролю отриманих знань

1. Дайте визначення трудових правовідносин.

2. Які ознаки мають трудові правовідносини.

3. Назвіть види трудових правовідносин.

4. Яку структуру мають трудові правовідносини.

5. Назвіть умови і підстави виникнення трудових правовідносин.

6. Хто є суб'єктами трудових правовідносин.

7. Що таке правосуб'єктність в трудових правовідносинах.

8. Установіть відмінність між суб'єктом трудового права і суб'єктом трудових правовідносин.

9. Що є змістом трудових правовідносин.

10. Дайте визначення "суб'єктивного права" і "юридичного обов'язку" як категорій трудового права.

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

1. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : Монографія. – Л.: Вид. центр Львівського нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999. – 214 с.

2. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение [Текст] : Монография / Н. Г. Александров. – М.: Проспект, 2009. – 344 с.

3. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин [Текст] / П. Д. Пилипенко. – К. : Знання, КОО, 2003. – 145 с.

4. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці : теоретико-правовий аспект [Текст] : Монографія / Чанишева Г. І. – Юридична література, 2001. – 328 с.

5. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудових відносин в Україні [Текст] : Монографія / Іншин М. І. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внут. справ, - 2004. – 337 с.

6. Венедіктов С. В. Теоретико - правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні : Монографія / С. В. – Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. – 224 с.

ЛЕКЦІЯ 6

Колективний договір як основний інструмент соціального партнерства

Змістовна частина лекції

1. Поняття, сторони та зміст соціального партнерства.

2. Поняття та сторони колективного договору.

3. Порядок укладення колективного договору.

4. Зміст колективного договору.

5. Контроль за виконанням умов колективного договору та відповідальність сторін.

6. Перелік питань для самоконтролю отриманих знань.

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

І. Поняття, сторони та зміст соціального партнерства

В сучасних умовах інтенсивного розвитку ринкових відносин в Україні ефективним засобом подолання конфліктних ситуацій в соціально-трудовій сфері та вирішення різних соціальних проблем стає концепція соціального партнерства.

Соціальне партнерство – це система відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою в процесі реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, спрямована на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів, консультацій тощо для досягнення й укладання сторонами колективних договорів та угод і прийняття спільних рішень.

Соціальне партнерство як явище і як принцип трудового права є новим для вітчизняної правової системи на відміну від правових систем у країнах з розвиненою ринковою економікою. Відносини соціального партнерства мають колективний характер, в їх основі лежить колективний інтерес сторін.

Сторонами соціального партнерства є :

- професійні спілки та їх об'єднання, інші організації найманих працівників, утворені ними відповідно до чинного законодавства;
- роботодавці, їх організації та об'єднання;
- держава в особі виконавчих органів влади і органів місцевого самоврядування.

Змістом соціального партнерства є: домовленість з питань забезпечення зайнятості та створення додаткових робочих місць; створення безпечних умов праці й охорони здоров'я працівників; дотримання законодавства про оплату праці та соціального захисту працюючих в межах, не нижчих, ніж встановлено законом тощо.

Основними формами соціального партнерства є :

- колективні переговори по підготовці проектів колективних договорів, угод та їх укладенню;
- взаємні консультації (переговори) з питань регулювання соціально-трудових відносин, забезпечення гарантій трудових прав працівників, і вдосконалення трудового законодавства;
- участь працівників і їх представників в управлінні підприємством;
- участь представників працівників і роботодавців у досудовому вирішенні трудових спорів;
- обмін інформацією з правового регулювання соціально-трудових відносин.

Основними принципами соціального партнерства є 6

- рівноправність сторін;
- повага і врахування інтересів сторін;
- зацікавленість сторін у участі в договірних відносинах;

- сприяння держави в зміцненні й розвитку соціального партнерства на демократичних зборах;
- законність;
- повноважність представників сторін;
- свобода вибору під час обговорення питань, що стосуються сфери праці;
- добровільність прийняття сторонами на себе зобов'язань;
- реальність зобов'язань прийнятих на себе сторонами;
- обов'язковість виконання колективних договорів і угод;
- контроль за виконанням прийнятих колективних договорів й угод;
- відповідальність сторін, їх представників за виконання з їх колективних договорів й угод.

Рівні системи соціального партнерства :

- загальнодержавний – об'єднує Генеральну й галузеві угоди, які становлять підвалини регулювання відносин у сфері праці і Україні;
- регіональний – включає регіональні угоди, які впорядковують відносини сфері праці певних територіальних утворень;
- локальний – до нього належать колективні договори, що регулюють виробничі, трудові й соціально-економічні відносини й узгоджують інтереси працівників і роботодавців.

Світова практика знає два види соціального партнерства. В тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин порівняно невелика (США, Канада, Великобританія тощо), практикується двостороннє співробітництво соціальних партнерів або, як його ще називають, "біпартизм". Більш поширеним є тристороннє співробітництво, або "трипартизм". Воно практикується у Франції, Німеччині, Австрії та в багатьох інших країнах. Тут, крім об'єднань роботодавців і організацій найманих працівників, активну роль при проведенні колективних переговорів відіграє держава.

Предмет соціального партнерства значно ширший, ніж у колективно-договірному регулюванні. До нього ходять не тільки соціально-трудові, а й зазначені у статті І Закону України «Про соціальний діалог в Україні» відносини із формування та реалізації соціальної та економічної політики. Так, відповідно до статті І Закону України від 23.12.2010 № 2862-VI «Про соціальний діалог в Україні», соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Законодавство України про соціальний діалог базується на Конституції України і складається із законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про соціальний діалог в Україні», трудового законодавства, інших нормативно-правових актів.

Відповідно до статті 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

До сторін соціального діалогу належать:

- на національному рівні – профспілкова сторона, суб’єктами якої є об’єднання профспілкових спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб’ктами якої є об’єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб’єктом якої є Кабінет Міністрів України;

- на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб’єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об’єднання, що діють у межах певного вид

або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

- на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктамми якої є організації роботодавців та їх об'днання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'ктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

- на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та / або уповноважені представники роботодавця.

Статтею 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» передбачені наступні форми здійснення соціального діалогу:

- обмін інформацією;
- консультації;
- узгоджувальні процедури;
- колективні переговори з укладення колективних договорів і угод.

Обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна із сторін не може відмовити в наданні

інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом.

Консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.

Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів. Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами. Недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу.

Колективні переговори проводяться з метою укладення колективних договорів і угод. За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди; на локальному рівні – колективні договори.

Згідно статті 2 Закону України «Про колективні договори і угоди», угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції підрозділів.

Соціальне партнерство і договірне встановлення умов праці як принцип трудового права виявляється в тому, що до сфери правового регулювання трудових відносин широко залучають недержавні структури (об'єднання роботодавців, об'єднання працівників), які разом з органами виконавчої влади шляхом співробітництва, пошуку компромісів і прийняття узгоджених рішень встановлюють обов'язкові для учасників трудових правовідносин правила регулювання праці.

Саме такий вид соціального партнерства отримав своє поширення і в Україні. Оскільки в умовах політичної і економічної кризи в суспільстві спостерігається соціальна напруженість, то основним завданням соціального партнерства є забезпечення соціального миру в суспільстві. З цього випливає і його мета: зниження гостроти соціальних конфліктів; сприяння погодженню інтересів роботодавців і найманих працівників; забезпечення активної ролі держави в переговорному процесі з питань встановлення умов праці; забезпечення взаємної зацікавленості працівників і роботодавців у поліпшенні економічного становища і сприяння взаєморозуміння між ними; забезпечення умов праці і життя працівників.

Зміст генеральних угод охоплює взаємні домовленості сторін щодо встановлення гарантій праці і забезпечення продуктивності зайнятості, встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, регулювання трудових відносин, режиму роботи й відпочинку, умов охорони праці та ін.

Позитивною рисою генеральних угод, що укладають в Україні, є врегулювання відносин між соціальними партнерами та сприяння їх розвитку. Вони передбачають зобов'язання сторін щодо сприяння у прийнятті відповідних нормативно-правових актів, розвитку системи соціальних партнерів, проведенню колективних переговорів і укладанню угод на галузевому і регіональних рівнях та колективних договорів на підприємствах, в установах, організаціях, запровадження системи інформування про стан виконання угод. При цьому колективний договір є

основним різновидом соціального партнерства у регулюванні соціально-трудових відносин на локальному рівні.

Колективний договір необхідно розглядати в якості відповідного правового інституту, який включає в себе обширну групу централізованих та локальних норм права. Сукупність юридичних норм, що створює інститут колективного договору, відносить до Загальної частини трудового права, оскільки вони направлені на комплексне врегулювання трудових та організаційно-управлінських відносин, а не яких-то їх окремих елементів. Таким чином, колективний договір як інститут Загальної частини трудового права представляє собою сукупність правових норм та норм-угод, направлених на локальне регулювання трудових та організаційно-управлінських відносин стосовно до даного підприємства, установи, організації, в межах прав, наданих власнику або уповноваженому ним органу та трудового колективу або уповноваженому ним органу.

II. Поняття та сторони колективного договору

Колективний договір можна розглядати як особливий вид договору про соціальне партнерство, як інститут трудового права, а також як локальний нормативно-правовий акт.

Як особливий вид договору про соціальне партнерство, колективний договір укладається між власником підприємства (або уповноваженого ним особою) та трудовим колективом (через профспілки чи інші уповноважені ними органами), стосовно врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, що потребують додаткові регламентації порівняно з чинним законодавством, і має обмежену сферу дії.

Колективний договір як інститут трудового права – це система правових норм, які регулюють трудові і соціально-економічні відносини між власником і найманими працівниками або їх уповноваженими. Своєрідність колективного договору як правової форми встановлення умов праці полягає в

тому, що він комплексно регулює найрізноманітніші питання, які стосуються різних сторін змісту колективних правовідносин в сфері праці.

Як локальний нормативно-правовий акт колективний договір містить комплекс нормативних положень і колективно-договірних зобов'язань, спрямованих на регулювання трудових, соціально-економічних і організаційно-управлінських відносин, що складаються на підприємствах, в установах, організаціях (незалежно від форм власності, господарювання, які мають права юридичної особи і використовують найману працю.

Сторонами колективного договору є роботодавець та профспілкові організації, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представники, вільно обрані на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів.

Якщо на підприємстві, в установі або організації діє кілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників підприємства, установи або організації щодо укладення колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом, який утворюється цими первинними профспілковими організаціями, за ініціативою будь-якої з них. У цьому разі кожна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх виконання.

Необхідність укладення колективного договору зумовлена також і тим, що до змісту колективного договору мають бути включені нормативні положення, якщо в актах законодавства міститься пряме визначення про обов'язковість закріплення цих положень в колективному договорі. Так, наприклад, відповідно до ст. 15 Закону України "Про оплату праці" шляхом переговорів і на умовах, визначених колективним договором, повинні встановлюватися форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій,

передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Положення колективного договору поширюється на всіх працівників підприємства незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня зазначеного у колективному договорі. Після закінчення строку дії, колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір.

У разі організації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий та згодою сторін.

У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного разу. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

У разі ліквідації підприємства, колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

У разі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором роботодавцем.

Колективний договір реєструється місцевими органами державної влади.

Основним завданням колективного договору є підвищення ефективності в діяльності підприємства, установи, організації, забезпечення й реалізація прав та інтересів найманих працівників у регулюванні виробничих, трудових, соціально-економічних відносин з роботодавцем.

Колективний договір – це форма правовідносин, яку держава надає підприємствам, установам, організаціям для конкретизації діючого трудового законодавства з урахуванням їх особливостей і умов. Завданням колективного договору також є вирішення питань регулювання трудових відносин, не врегульованих чинним законодавством. Мета укладення колективного договору – соціальний захист прав найманих працівників, сприяння покращенню їх умов праці, завоювання соціально-економічних переваг і розширення їх прав. Але разом з тим, колективний договір у значній мірі сприяє й ефективності господарській діяльності, підвищенню рентабельності і покращенню якості продукції та результатів роботи. Тому за ринкових умов важко переоцінити значення колективного договору.

III. Порядок укладення колективного договору.

Укладення колективного договору грунтується на таких принципах:

- рівноправність учасників, паритетне представництво та здійснення контролю за виконанням взятих зобов'язань;
- надання свободи в обговоренні питань, що становлять предмет колективного договору;
- добровільність в прийнятті зобов'язань, взаємна відповідальність в разі невиконання умов колективного договору;
- врахування реальних можливостей матеріального, виробничого і фінансового забезпечення зобов'язань сторін;
- повно важність представників сторін, які укладають колективний договір;
- дотримання норм трудового законодавства.

Колективний договір, по-перше, виступає як основна організаційно-правова форма, яка забезпечує активну участь працівників в управлінні підприємством; по-друге, являє собою один із найважливіших різновидів локальних нормативних актів; по-третє, є засобом реалізації планів соціального розвитку трудового колективу; по-четверте, є одним із

найважливіших засобів реалізації активності та ініціативи працівників у вирішенні завдань підприємства.

Укладенню колективного договору передують колективні переговори. Право на ведення переговорів і укладення колективного договору, від імені найманих працівників за Законом України "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 р. надається первинним профспілковим організаціям, їх об'єднанням в особі виборних органів або іншим представницьким організаціям працівників, наділених трудовими колективними відповідними повноваженнями. При наявності на підприємстві профспілок різних рівнів чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовим колективом на представництво органу вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору.

У разі недосягнення згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш прийнятий проект колективного договору і доручають профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з роботодавцем.

Для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору утворюється робоча комісія з представників сторін. Її склад визначається сторонами. Сторони переговорів зобов'язані надавати учасником переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору. Учасники переговорів не мають права розголошувати державної та комерційної таємниці і підписують відповідні зобов'язання. Чинне трудове законодавство не встановлює переліку інформації, яка може бути необхідною сторонам при ведінні колективних переговорів.

Робоча комісія готує проект колективного договору з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

Особи, які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також спеціалісти запрошені для участі в роботі комісії, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, які пов'язані з участю в переговорах і підготовці проекту, компенсується в порядку, передбаченому законодавством про працю.

Якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів. Протягом трьох днів після його складення сторони консультуються, формують із свого складу примирну комісію, а вразі недосягнення згоди звертаються до посередника, якого обрано ними. Примирна комісія, або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо суті спору.

Проект колективного договору обговорюється в трудовому колективі і виноситься на розгляд його загальних зборів (конференції). Якщо останні відхилять проект договору або окремі його положення, сторони відновляють переговори для пошуку необхідного рішення. Строк переговорів у даному разі не повинен перевищувати десяти днів. Після схвалення трудовим колективом цього проекту договір підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш як через п'ять днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено колективом. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного в ньому.

Зміни і доповнення до колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою його сторін в порядку, визначеному колективним договором.

Таким чином можна визначити основні етапи укладення колективного договору:

- ініціативне повідомлення однієї із сторін про початок переговорів;

- відповідь іншої сторони про початок переговорів;
- створення робочої комісії;
- збір пропозицій до проекту колективного договору;
- підготовка проекту колективного договору;
- розгляд та затвердження колективного договору на загальних зборах (конференції) колективу;
- створення примирної комісії та складання протоколу розбіжностей (у разі відхилення проекту колективного договору);
- повторний розгляд та затвердження проекту колективного договору на загальних зборах (конференції) трудового колективу.

IV. Зміст колективного договору

Зміст колективного договору – це сукупність погоджених сторонами умов, на підставі яких здійснюється регулювання трудових, соціально-економічних та виробничих відносин на конкретному підприємстві, установі, організації.

За характером умови змісту колективного договору можна класифікувати на:

- нормативні, що мають характер правової норми локального значення (діють протягом строку дії угоди);
- зобов'язальні, що містять конкретні зобов'язання сторін (не мають правового характеру і погашаються їх виконанням);
- інформаційні, що являють собою інформацію про вже чинні правові акти;
- організаційні, пов'язані з регламентацією порядку укладення, зміна, припинення та строку дії колективного договору.

Крім названих умов, які за структурою складають: загальні положення, права та обов'язки роботодавця; права та обов'язки профспілок, колективний договір містить додатки, до яких, як правило, входять: кошторис, перелік

посад працівників з ненормованим робочим днем, перелік посад із шкідливими й важкими умовами праці та інші.

Навести вичерпний перелік усіх питань, які можуть охоплюватися колективним договором, неможливо внаслідок великої кількості й різноманіття умов, у яких діють підприємства, установи й організації. Сторони також можуть включити в зміст колективного договору додаткові, порівняно з чинним законодавством, пільги для своїх працівників.

Стаття 5 Закону України “Про колективні договори і угоди” визначаючи співвідношення законодавства й колективних договорів, установлює, що в них не повинні міститися умови, що погіршують порівняно з чинним законодавством, становище працівників. Відповідно до ст. 16 КЗпП України умови колективного договору, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством та угодами, не дійсне. Це пояснюється тим, що державне регулювання визначає базовий мінімум трудових прав громадян; саме існування трудового законодавства зумовлює необхідність закріплення критеріїв співвідношення колективного договору із законодавством та обмежень в зв’язку з цим волі сторін. Деякі такі обмеження при встановленні змісту колективного договору мають на місті забезпечення реальної рівності сторін, недопущення використання роботодавцем своїх економічних та організаційних переваг. Це поєднання досягається шляхом існування в законодавстві принципу не погіршення становища працюючого. Ось чому нормативні приписи колективного договору не повинні суперечити законодавству. Але зазначені норми часто недостатньо чітко окреслюють спрямованість договірного регулювання й цілі, до досягнення яких належать прагнути соціальним партнерам. що знижує його ефективність.

V. Контроль за виконанням умов колективного договору та відповідальність сторін

Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, у порядку, визначеному колективним договором. Проводиться він, як правило, шляхом періодичних звітів перед колективом на загальних зборах. Сторони, які підписали колективний договір, щорічно обов'язково звітують про його виконання.

Контроль – це система заходів спостереження та перевірки виконання сторонами колективного договору норм чинного законодавства та умов договору.

Якщо власник або уповноважений ним орган порушив умови колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право надсилати власнику або уповноваженому ним органу подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.

Оскільки колективний договір є нормативно-правовим актом, то з моменту вступу його в дію обов'язки сторін набувають юридичної сили і підлягають беззаперечному виконанню. У разі невиконання зобов'язань сторони несуть дисциплінарну, адміністративну, матеріальну та кримінальну відповідальність.

Відповідальність за порушення законодавства про колективні договори та угоди відповідно до Закону України "Про колективні договори і угоди" наступає у разі:

а) ухилення від участі в переговорах. На осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки, або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи до мовлення колективного договору, угоди, або навмисно порушили визначений строк або забезпечили роботу

відповідної комісії у визначенні сторонами строки, накладається штраф от десяти неподаткованих мінімумів доходів громадян, і вони несуть так же дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади;

б) порушення і невиконання колективного договору, угоди. На осіб, які представляють власника або уповноважений ним орган чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом, органи із вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неподаткованих мінімумів доходи громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди;

в) ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю.

Особи, які представляють власника або уповноважений ним орган чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в неподанні інформації, необхідної для видання колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до п'яти неподаткованих мінімумів доходів громадян.

Порядок і строки накладення штрафів, передбачених цим Законом, регламентується Кодексом України про адміністративні правопорушення.

VI. Перелік питань для самоконтролю отриманих знань

1. Дайте визначення соціального партнерства та назвіть його види.
2. Назвіть сторони соціального партнерства.
3. Поняття колективного договору та його значення.
4. Процедура укладання колективного договору.
5. Сторони та структура колективного договору.

6. На які групи поділяються умови колективного договору.

7. Назвіть додатки, які є невід'ємною частиною колективного договору.

8. Порядок реєстрації колективних договорів.

9. Хто здійснює контроль за дотриманням умов колективного договору.

10. Відповідальність за порушення умов колективного договору.

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

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

2. Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів: Затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 року № 225 // Зібрання постанов КМ України. – 1994. - № 8. – ст. 193.

3. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23. 12. 2010 № 2862-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon 2. rada.gov.ua/Iaws/show/2862-17.

4. Лазор І. В. Шляхи вдосконалення правового регулювання колективного договору // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Зб. наук. праць. Матеріали І міжнар. наук. – практ. конф. (Київ, 25-26 квіт. 2013 р.) – К. : Ніка-Центр, 2013. – С. 252-258.

5. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2001. – 328 с.

6. Гончарова Г. С. Колективний договір у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації // М-во освіти і науки України, Харків, 2004 – 200 с.

7. Гончарова Г., Жернаков В. Сфера укладення колективного договору // Право України. 2000. - № 8. – С. 85-86.

8. Лосиця І. Колективний договір в нових умовах господарювання //Право України. – 1997. № 5. – С. 73-76.

9. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov/ua/Iaws/show/1045-14.

10. Котвіцький І. О. Колективний договір в нових умовах господарювання : монографія / І. О. Котвіцький. – К.: Ніка – Центр, 2015. – 312 с.

Навчальне видання

Венедіктов Валентин Семенович

Академічний курс лекцій з навчальної дисципліни “Трудове право України”

Загальна частина

Напрям підготовки 081 ”Право”