Міністерство освіти і науки України

Харківський економіко-правовий університет

Венедіктов В. С.

доктор юридичних наук, професор

Академічний курс лекцій з навчальної дисципліни

«Трудове право України»

Лекція 1. Поняття, принципи та система трудового права України

Харків – 2016

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

Венедіктов В. С.

В 29 Академічний курс лекцій з навчальної дисципліни «Трудове право України». Лекція 1. Поняття, принципи та система трудового права України / В. С. Венедіктов ; Харк. екон.-прав. ун-т. – Х., 2016. – 31 с.

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

© Венедіктов В.С., 2016

© Харківський економіко-правовий університет, 2016

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.

Змістовна частина лекції

1. Поняття та значення трудового права 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 самоконтроля отриманих знань
5. Список нормативних актів та додаткової літератури для вивчення даної теми лекції

1. 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 загальновизнаною 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: 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 неоднорідні. 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 з 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.

Сьогодні зміни в умовах праці, суспільних відносинах каталізували і необхідність змін у чинному трудовому законодавстві. Зростає тенденція не тільки соціального, но 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.

2. 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 правозастосовної 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.

Правове регулювання трудових відносин ґрунтується 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) бідність серед працюючих 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 колективі 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 правозастосовчий діяльності є принцип верховенства права.

Загальноприйнятим є розподіл принципів права на загальноправові, міжгалузеві й галузеві. Загальноправові або загальнолюдські, 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 фізичних 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.

3. 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, узгодженості 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 діючої правової 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 нормотворчості 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 священнослужителів, церковнослужителів 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:
- це 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 обчислюються 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, вважаються зданими своєчасно.

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

4. Перелік питань для самоконтроля 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

5. Назвіть основні принципи трудового права. Яким чином повинно бути реалізовано 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.

5. 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. – № 50, додаток. – 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. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : ФО-П Вакляpчук Н. М., 2008 – 664 с.

6. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. – Львів : Видавн. центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999. – 214 с.

7. Жернаков В. В. Поняття примусової праці за законодавством України / В. В. Жернаков // Право України. – 1997. – № 10. – С. 35-39.

8. Дубей В. Заборона дискримінації у сфері праці: теоретичні питання і нормативне забезпечення / В. Дубей // Право України. – 2005. – № 11. – С. 33-35.

9. Лазор В. В. Система трудового права в сучасних умовах та її співвідношення з системою національного права / В. В. Лазор // Юридична Україна. – 2006. – № 9. – С. 43-48.

10. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101-106.

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

12. Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права / В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 3. – С. 34-36.