

Лекція 1. Поняття, предмет, метод та система трудового права України.

План.

1. Поняття, предмет, завдання трудового права.
2. Метод правового регулювання трудових правовідносин.
3. Функції трудового права.
4. Система трудового права.

1. Поняття, предмет та завдання трудового права.

Сутність ТП — бути регулятором суспільних відносин у сфері праці. Відповідно, юридична мета трудового права — це впорядкування нормами права суспільних відносин, що виникають із приводу застосування здібності людини до праці, а також відносин, безпосередньо пов'язаних з трудовими. Окрім юридичної мети, ТП властива і суспільна мета, яка полягає у консолідації суспільства через об'єднання зусиль працівників, роботодавців і державної влади, їх згуртування задля досягнення високого рівня добробуту громадян України.

Завдання трудового права формулюються з урахуванням суспільної і власне юридичної мети.

Основними суспільними завданнями трудового права є:

- забезпечення особі можливості вільно заробляти на життя через реалізацію своїх здібностей до продуктивної праці;
- забезпечення роботодавцю можливості вільного залучення до праці особи, яка разом із ним забезпечить досягнення статутних цілей і завдань організації та задоволення законних потреб фізичної особи-роботодавця;
- стимулювання прогресивного розвитку економіки України та забезпечення на цій основі високого рівня добробуту громадян;
- забезпечення людині можливості на вільний розвиток своєї особистості в праці, створення умов для виявлення і розвитку її здібностей;
- утвердження ідеї, що чесна і сумлінна праця — це основа добробуту людини, через яку визначається її місце в суспільстві;
- забезпечення рівноваги соціальних сил, усунення можливості виникнення соціальних конфліктів;
- забезпечення людині безпечного і комфортного виробничого середовища, створення умов для порозуміння між працівниками, їх консолідації, готовності до взаємодопомоги;
- забезпечення ставлення до людини з боку роботодавця як до найвищої соціальної цінності, повноцінної особистості;
- утвердження ідеї про те, що кожен працівник вартий уваги і турботи роботодавця;
- формування високого рівня правосвідомості роботодавців і працівників;
- забезпечення соціального миру у виробничому середовищі; формування мотивації до взаємної співпраці, самоорганізації, дисципліни;
- забезпечення працівнику свободи залучення до праці та вільного вибору правомірних варіантів поведінки;
- забезпечення роботодавцеві можливості організувати та управляти виробничим процесом;
- утвердження ідеї, що людина у трудових відносинах — це суб'єкт, а не об'єкт управління.

Основні юридичні завдання трудового права такі:

- утвердження ідеї про необхідність трудового права як засобу цивілізованого врегулювання відносин у сфері праці;
- гарантування пріоритетності прав і інтересів людини та забезпечення їх реалізації в суспільному житті;
- врегулювання нормами трудового права суспільних відносин, що становлять предмет цієї галузі;
- встановлення моделей поведінки, які оптимально враховують інтереси усіх суб'єктів відносин, врегульованих нормами трудового права;
- забезпечення такого порядку, коли дії одного суб'єкта відносин, врегульованих нормами трудового права, відповідають очікуванням іншого;
- забезпечення охорони з боку держави і підтримки працівників у взаєминах із роботодавцями;
- гарантування правового захисту працівника від свавілля роботодавця;
- нормативне усунення протиріч між інтересами працівника і роботодавця;
- гарантування роботодавцю можливості правового захисту від ігнорування працівниками його інтересів;
- забезпечення дотримання моделей поведінки, встановлених нормами трудового права;
- запобігання відхиленню суб'єктів відносин, врегульованих нормами трудового права, від встановленого правопорядку;
- стимулювання суб'єктів трудового права до виконання його вимог;
- запобігання свавіллю щодо людини у трудових відносинах;
- гарантування добросовісності використання можливостей, передбачених нормами трудового права;
- утвердження ідеї, що сила закону здатна подолати протидію особи, яка не бажає дотримуватись встановлених правил поведінки;
- забезпечення реальної можливості примусового виконання норм трудового права;
- гарантування можливості відновлення порушених трудових прав або отримання належної компенсації за їх порушення;
- гарантування невідворотності та ефективності покарання порушника норм трудового права.

Предмет трудового права – це комплекс суспільних відносин, основу якого складають *трудові відносини*, що виникають у результаті укладення трудового договору (ядро предмету трудового права), а також *відносини, тісно пов'язані з трудовими* (існують для забезпечення функціонування останніх):

- відносини працевлаштування;
- відносини з приводу навчання на виробництві, підвищення кваліфікації і перекваліфікації;
- відносини нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства (незважаючи на яскраво виражений публічно-правовий характер, традиційно вважаються відносинами, що тісно пов'язані з трудовими);

- відносини соціального партнерства і встановлення умов праці (в юридичній літературі такі відносини ще називають колективними трудовими відносинами);
- відносини щодо вирішення трудових спорів.

У підручнику Н.Болотіної зазначається, що у сучасних умовах в систему суспільних відносин, що становлять предмет трудового права, входять індивідуальні відносини щодо застосування найманої праці й колективні трудові відносини. До *індивідуальних* трудових відносин належать, напр., відносини щодо: професійної орієнтації та професійного добору кадрів, що здійснюється роботодавцем; укладання, зміни та припинення трудового договору; відсторонення працівників від роботи роботодавцем; нормування праці у рамках трудового договору; оплати праці; робочого часу; часу відпочинку; дисциплінарної відповідальності працівників тощо. Групу *колективних* відносин складають: соціального партнерства; з участі трудових колективів у встановленні колективних умов праці; щодо укладення і виконання колективного договору і колективних угод на галузевому, регіональному і національному рівнях; щодо діяльності профспілок; з приводу утворення об'єднань роботодавців та їхньої діяльності; з вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів.

Слід зазначити, що не всі відносини, пов'язані з працею, включаються в сферу дії трудового права, а ті відносини, які входять в предмет – *неоднорідні* за своїм змістом, цільовим призначенням і суб'єктним складом. Трудове право регулює лише ті відносини, що виникають на підставі укладення трудового договору. До інших видів трудових відносин воно може застосовуватися тільки за наявності відповідних вказівок у спеціальному законодавстві, яким забезпечується загальне правове регулювання трудових відносин, що виникають на основі інших, відмінних від трудового договору підстав. Напр., служба працівників органів внутрішніх справ, військовослужбовців, осіб, засуджених до позбавлення волі, трудовим правом не регулюється.

Враховуючи викладене вище можна визначити поняття трудового права таким чином:

Трудове право України — це система встановлених або санкціонованих державою правових норм, якими регулюються трудові та тісно пов'язані з ними відносини суспільної організації праці.

2. Метод правового регулювання трудових правовідносин.

Під *методом правового регулювання* зазвичай розуміють сукупність юридичних прийомів і засобів, за допомогою яких здійснюється правовий вплив на певні відносини. Природа відносин, які належать до предмета тієї або іншої галузі права, обумовлює й обрання того методу, за допомогою якого здійснюється найефективніший процес правового регулювання.

В теорії права, залежно від специфіки суспільних відносин, які регламентуються, прийнято виділяти два методи правового регулювання:

1) метод децентралізованого, автономного регулювання (застосовується у галузях приватного права);

2) метод централізованого, імперативного регулювання (застосовується у публічно-правових галузях).

Метод трудового права характеризується сукупністю відповідних прийомів, що виражаються у комплексному поєднанні централізованих (імперативних) та децентралізованих (автономних) засад регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними суспільних відносин. Поєднання цих методів у трудовому праві відбувається з деякою перевагою на користь децентралізованого правового регулювання, оскільки основу трудових відносин складають відносини, які регулюються на договірному рівні.

На думку П.Пилипенко, усі прийоми, які формують метод трудового права, виявляються через відповідні комбінації способів, за допомогою яких відбувається правове регулювання:

1) спосіб, який виражається у наданні учаснику правовідносин можливостей (дозволів) діяти на власний розсуд; Держава дозволяє громадянам вступати в трудові відносини з досягненням 16-річного віку, а з дозволу батьків і осіб, що їх замінюють, як виняток, — навіть в разі досягнення 15 років. З метою підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійних навчально-виховних і середніх спеціальних навчальних закладів, які досягають 14-річного віку, у вільний від навчання час для виконання роботи, яка не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання (ст. 188 Кодексу законів про працю України). Сторонам дозволяється на свій розсуд встановлювати строк трудового договору, передбачати неповну тривалість робочого часу, додаткові підстави припинення трудового контракту тощо.

2) спосіб заборон, тобто покладення на учасника відносин обов'язку утримуватися від певних дій. Забороняється приймати неповнолітніх на певні види робіт, жінок — на підземні роботи, звільняти вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації (ст. 184 КЗпП).

3) спосіб наказу. *Наказ* вміщує в собі імперативні засади, що є обов'язковими для обох сторін трудових правовідносин. Вони спрямовані на створення здорових і безпечних умов праці, регулювання праці жінок, неповнолітніх, осіб з пониженою працездатністю, обмеження нічних та надурочних робіт.

Особливості методу трудового права:

Слід зазначити, що на відміну від підпорядкованості в адміністративному праві, де субординація суб'єктів передбачена законом, у трудовому праві вона виникає на підставі договору. Працівник добровільно погоджується дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, трудової дисципліни, виконувати розпорядження адміністрації. Тому

не можна вважати, що тут маємо справу з імперативним методом регулювання трудових відносин у його чистому вигляді. Імперативний метод не зовсім повно виявляється при регулюванні власне трудових відносин. Він найбільш характерний для відносин нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, працевлаштування, вирішення трудових спорів.

Характерною рисою методу трудового права є також *локальне правове регулювання трудових відносин* (цей спосіб простежується у межах децентралізованого, автономного методу). На державному рівні визначають тільки основні засади правового регулювання найманої праці, які покликані забезпечити єдиний підхід в охороні трудових прав громадян незалежно від форми власності та виду діяльності (норми щодо максимальної тривалості робочого часу, мінімуму відпусток, мінімальної зарплати тощо). Критерієм законності локальних норм є принцип трудового права, за яким права працівників, визначені на централізованому рівні, не повинні погіршуватися внаслідок їх конкретизації на рівні підприємства.

Також характерною рисою методу трудового права є *наявність специфічних способів захисту порушених трудових прав* учасників правовідносин – самостійних, властивих лише йому юридичних санкцій. Це, передусім, заходи дисциплінарної та матеріальної відповідальності (П.Пилипенко).

У підручнику Н.Болотіної виділяються наступні *особливості методу трудового права*: поєднання централізованого і локального регулювання суспільних відносин в сфері праці; поєднання договірної, рекомендаційної та імперативної способів регулювання; участь працівників у правовому регулюванні праці через трудові колективи, профспілкові або інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи; свобода вибору сторін при укладенні трудового договору з підляганням їх в процесі праці правилам внутрішнього трудового розпорядку; наявність специфічних засобів захисту трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків.

3. Функції трудового права.

В теорії права *функції права* визначають як основні напрями впливу права на суспільні відносини. У підручнику за ред. Н.Болотіної *функції трудового права* розглядаються як основні напрями впливу його норм на поведінку людей в процесі праці для досягнення цілей і задач трудового законодавства.

В теорії права розрізняють: *соціальні функції права* (забезпечують взаємодію права та інших соціальних явищ) і *спеціально-юридичні* (владно-правовий вплив на суспільні відносини), до яких належать регулятивна та охоронна функції права.

Оскільки трудове право є однією з галузей системи права, йому притаманні всі ті ж самі *загальноправові* функції, що й праву в цілому. Виділяються також *специфічні* функції певної галузі – напрями впливу на конкретні суспільні відносини, що становлять предмет певної галузі права.

У підручнику Н.Болотіної називаються такі функції трудового права: регулятивна, соціальна, захисна, виробнича, виховна. Зокрема, *соціальна функція* трудового права виявляється у державному втручанні в регулювання відносин у сфері праці шляхом закріплення прав людини, соціальних гарантій, їх забезпечення, захисту прав у разі порушень.

П.Пилипенко зазначає, що головна *соціальна* функція трудового права – охорона праці. А *специфічними* функціями трудового права є захисна, виробнича і виховна. ***Захисна функція*** спрямована на охорону трудових прав та інтересів найманих працівників (як сторони, певною мірою слабшої у трудових відносинах). Ця функція виявляється також у тому, що трудове право створює рівні можливості для реалізації громадянами своєї здатності працювати, встановлюючи єдині правила щодо умов праці на підприємствах різних форм власності.

Виробнича функція – функція захисту інтересів власників-підприємців, тобто роботодавців: захист інтересів роботодавців як власників майна, забезпечення належного стану трудової дисципліни.

Виховна функція (не є суто “трудовою” функцією, може бути властива і іншим галузям права, тобто є загальноправовою)- направлена на забезпечення правової культури учасників суспільно-трудова відносин.

4. Система ТП.

Для визначення системи трудового права слід звернутися до ключового поняття "система". Система — це структура, що становить єдність закономірно розміщених і функціонуючих частин" або "сукупність яких-небудь елементів, одиниць, частин, об'єднаних загальним принципом, призначенням.

Система трудового права України — це об'єктивний розподіл у певній логічно витриманій послідовності нормативного матеріалу за окремими структурними складовими: частинами, правовими інститутами та іншими об'єднаннями норм. Трудове право України розподіляється на 2 частини: Загальну і Особливу.

Загальна частина охоплює норми, які містять найбільш принципові положення, характерні для всіх видів відносин галузі права (норми, що характеризують предмет і метод

трудового права, принципи правового регулювання, форми участі трудових колективів в організації праці і управлінні виробництвом, права і обов'язки суб'єктів трудового права). **Особлива частина** об'єднує інститути, що регулюють окремі елементи трудових відносин, а також відносини, тісно пов'язані з трудовими: забезпечення зайнятості і працевлаштування, трудовий договір, робочий час і час відпочинку, заробітна плата, охорона праці, матеріальну відповідальність, трудові спори, нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю тощо.

Є і інші точки зору. Так, на думку П.Пилипенка, поділ трудового права на Загальну та Особливу частини носить штучний характер.

У підручнику Н.Болотіної пропонується система трудового права, яка складається з трьох частин: загальні положення; індивідуальне трудове право; колективне трудове право. Зазначається, що таке положення відповідає реальному розвитку трудових відносин в Україні, а також тенденції до уніфікації моделей правового регулювання на міжнародному рівні. **Загальні положення**: норми, що визначають предмет, сферу дії функції трудового права, принципи правового регулювання, правовий статус суб'єктів трудового права. **Індивідуальне трудове право** включає такі правові інститути: трудовий договір; нормування праці; оплата праці; робочий час; час відпочинку; охорона здоров'я працівників на виробництві; дисципліна праці; дисциплінарна та матеріальна відповідальність працівників і т.п. **Колективне трудове право** включає правові інститути: соціальне партнерство; правовий статус трудових колективів; правовий статус профспілок та інших органів представництва трудового колективу; правовий статус об'єднань роботодавців; колективний договір і колективні угоди; вирішення трудових спорів.

Від системи трудового права як галузі права необхідно відрізнити систему трудового законодавства та систему науки трудового права. Система трудового законодавства характеризується складом, співвідношенням і внутрішньою побудовою джерел трудового права (законів, указів, постанов тощо). На відміну від системи трудового права, яка відображає взаємозв'язок правових норм і поділ їх на правові інститути, система трудового законодавства являє собою взаємозв'язок і поділ джерел права. Таким чином, *система трудового законодавства* — це об'єктивний розподіл та встановлення ієрархії нормативно-правових актів, які регулюють трудові та тісно пов'язані з ними відносини. *Система науки трудового права* включає сукупність наукових поглядів, висновків та думок, які пов'язані з дослідженням норм трудового права України, практики їх застосування та трудового законодавства інших країн.