

Лекція 2. Принципи та джерела трудового права.

План:

1. Поняття джерел трудового права та їх класифікація.
2. Нормативні акти як джерела трудового права.
3. Акти договірної та локальної характеру у сфері трудового права.
4. Єдність та диференціація в правовому регулюванні праці.
5. Акти судової влади як одна з форм трудового права.
6. Поняття та система принципів трудового права.

1. Поняття джерел трудового права та їх класифікація.

У юридичній літературі *джерела права* розглядають як зовнішню форму функціонування права, ту оболонку, без якої неможливо існування правової норми.

Джерела трудового права – зовнішні форми вираження правових норм, за допомогою яких забезпечується правове регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними суспільних відносин на підприємствах, в установах і організаціях, чи у фізичних осіб, що використовують найману працю.

Особливості джерел трудового права:

1) Крім актів, виданих на державному (централізованому) рівні, широко застосовують локальні акти, які розробляються і ухвалюються безпосередньо на підприємствах, в установах, організаціях;

2) Наявність нормативних актів, які мають так званий *конститутивний характер*, тобто таких актів, що самі не забезпечують регулювання трудових відносин, а передбачають прийняття на їх основі локальних актів, які й виконують регулятивну функцію (напр., Типові правила внутрішнього трудового розпорядку);

3) Значний ступінь диференціації у правовому регулюванні трудових відносин залежно від умов виробництва, кліматичних умов, суб'єктних ознак і соціальних груп працівників;

4) Значна кількість підзаконних НПА. Серед них Укази Президента, постанови Кабінету Міністрів України, нормативні накази центральних органів виконавчої влади. Особливе місце серед джерел належить актам Міністерства соціальної політики України;

5) Застосування і інших, відмінних від нормативно-правових актів джерел, а саме нормативно-правових договорів (напр., генеральна, галузеві та регіональні угоди, ратифіковані міжнародні договори) та актів вищих судових інстанцій (рішення Конституційного Суду, постанови Пленуму Верховного Суду України).

Класифікація джерел трудового права

1) За видами відносин, які вони регулюють:

а) такі, що регулюють трудові відносини;

б) ті, що забезпечують регулювання відносин, тісно пов'язаних з трудовими;

2) За характером прийняття (залежно від того, якими суб'єктами приймаються):

а) такі, що приймаються державними органами (закони, укази, постанови);

б) що приймаються за угодою між працівниками і роботодавцями (колективні угоди, колективні договори тощо);

в) що приймаються органами міжнародно-правового регулювання праці (пакти про права людини, Конвенції і рекомендації МОП);

3) Залежно від юридичної сили:

а) закони: загальні (напр., “Про власність”) та спеціальні (КзпП України – спеціалізований кодифікований закон, “Про колективні договори і угоди”, “Про оплату праці” та ін.). В літературі їх також визначають як традиційні та нетрадиційні;

б) підзаконні нормативно-правові акти: акти Президента України КМУ, відомчі, акти локально-правового характеру;

4) Залежно від ступеня узагальненості:

а) кодифіковані;

б) поточні (не кодифіковані).

2. Нормативні акти як джерела трудового права.

Як і інші держави континентальної системи права, Україна дотримується централізованого встановлення норм, що регулюють трудові та тісно пов’язані з ними відносини. І хоча на даний час існує тенденція до розширення сфери децентралізованого правового регулювання у трудовому праві, акти органів державної влади визначатимуть і надалі пріоритети у сфері суспільної організації праці.

Основне джерело – **Конституція України** від 28 червня 1996 р. – закріплює найважливіші трудові права людини і гарантії їх реалізації: ст. ст. 3, 8, 19, 21- 24, 36, 43-46, 55-61, 64, 68 та ін. *Уперше* закріплені право на підприємницьку діяльність, що не заборонена законом, право працюючих на страйк для захисту своїх економічних та соціальних інтересів, право на належні, безпечні й здорові умови праці, право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, право на соціальний захист у разі безробіття з незалежних від громадянина обставин та ін. Більшість з цих положень вважається правовими принципами у сфері трудового права.

Міжнародні договори. Згідно з Конституцією України (ст. 9) чинні міжнародні договори, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України. Ст. 8 КЗпП України в ред. Від 20.03.1991 передбачається, що коли міжнародним договором, в якому бере участь Україна, передбачено інші правила, ніж ті, що містяться в законодавстві України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору. До міжнародних договорів належать **Конвенції Міжнародної організації праці** (МОП), основну частину яких ратифікувала і Україна (на 200 р. – 51). Незважаючи на те, що конвенції приймають за спеціальною процедурою і не підписують сторони-учасники, вони вважаються одним із видів міжнародних договорів. У вітчизняній літературі прийнято вважати, що конвенції та рекомендації МОП становлять Міжнародний кодекс праці (Прокопенко В.І.). Статут МОП передбачає, що після прийняття конвенції «а) конвенція надсилається всім членам організації для ратифікації; б) кожний член організації зобов’язується протягом року після закриття конференції... винести конвенцію на розгляд влади або влад, в компетенцію яких входить це питання, для оформлення її як закону або для вжиття заходів іншого порядку... Якщо член організації одержав згоду компетентної влади або влад, він повідомляє про ратифікацію конвенції, ЩО відбулася, Генерального директора, і вживає таких заходів, які будуть необхідні для ефективного застосування положень даної конвенції» (п. 5 ст. 19 Статуту МОП).

Слід згадати також **двосторонні міжнародні договори**: Угода між Урядом України та Урядом Словацької республіки про взаємне працевлаштування громадян та ін.).

Кодифіковане джерело – **Кодекс законів про працю України**, прийнятий 10 грудня 1971 р. і введений в дію з 1 червня 1972 р. – основне галузеве джерело трудового права. Неодноразово вносилися зміни і доповнення. Складається з 18 глав та 265 статей. Глави III та XVI доповнені додатковими главами III-А та XVI-А. Незважаючи на внесені зміни, АН сьогодні КзпП не відповідає тим вимогам, що ставляться до правових норм, покликаних регулювати працю в умовах ринкових відносин. Триває робота над новим Трудовим кодексом України.

Закони, спрямовані на регулювання трудових правовідносин: загальні (напр., “Про державну службу” від 16.12.1993 р.) та спеціальні (напр., “Про зайнятість населення” від 1.03.1991, “Про охорону праці”, “Про колективні договори та угоди” від 1.07.1993 р., “Про відпустки” від 15.11.1996 р., “Про оплату праці” від 24.03.1995р., “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3.03.1998 р., “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15.09.1999 р. та ін.

Окремі положення КзпП України потребують конкретизації шляхом прийняття нормативних актів підзаконного характеру:

- до проведення нової кодифікації у тих випадках, коли немає актів, що регулюють відповідні трудові відносини, своє юридичне значення зберігають деякі нормативні акти СРСР, які не суперечать Конституції та законодавству України (напр., Указ Президії Верховної Ради СРСР “Про умови праці тимчасових робітників і службовців” від 24 вересня 1974 р.);

- **Укази і розпорядження Президента України** – видаються з різних питань регулювання суспільних відносин у сфері праці на виконання Конституції і законів України (напр., Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. була створена Національна служба посередництва і примирення);

- **Постанови і розпорядження КМУ** – видаються з різних питань регулювання трудових та тісно пов’язаних з ними відносин (напр., постановою КМУ від 23 червня 1993 р. затверджені Правила відшкодування власником підприємства ... шкоди, заподіяною працівнику ушкодженням здоров’я у зв’язку з виконанням ним трудових обов’язків); постанова “Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності” від 19 березня 1993 р.; Порядок оформлення іноземцям і особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні, затв. постановою від 1 листопада 1999 р.);

- **Відомчі акти**: накази, розпорядження, інструкції Міністерства праці та соціальної політики, а також галузевих міністерств, що містять приписи з окремих питань регулювання трудових відносин на підприємствах певної галузі. Особливе місце – акти Мінпраці, забезпечують правильне застосування законодавства з питань заробітної плати, режиму праці як загалом, так і в окремих галузях народного господарства (напр., “Інструкція про порядок ведення трудових крижок працівників”, затв. Мінпраці наказом від 29 липня 1993 р.; “Типова форма контракту з працівником”, затв. Мінпраці);

- **акти місцевих органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування** (з питань, передбачених ст. 24 ЗУ “Про місцеві державні адміністрації” (напр., забезпечення проведення якісної атестації робочих місць, забезпечення проведення оплачуваних громадських робіт) та ст. 30 ЗУ “Про місцеве самоврядування” (встановлення зручного для

населення режиму роботи підприємств, бронювання робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів тощо).

Індивідуальний трудовий договір не визнається джерелом трудового права України, оскільки його положення не є загальнообов'язковими і звернені до конкретних осіб.

1. Акти договірної та локального характеру у сфері трудового права

Серед джерел сучасного трудового права виділяються *акти договірної характеру* – такі, які приймаються уповноваженими суб'єктами шляхом підписання двосторонніх або багатосторонніх договорів (угод). *Особливість* нормативно-правового договору як джерела трудового права – сторони мають право встановлювати такі правила, які не суперечать чинному законодавству і не спрямовані на погіршення правового становища сторін договору у порівнянні з тими гарантіями, що вже передбачені централізовано.

Класифікація актів договірної характеру:

1) залежно від кількості сторін, що беруть участь в укладанні: двосторонні (колективний договір) та багатосторонні (генеральна угода);

2) за сферою дії: міждержавні (угоди між державами); всеукраїнські (генеральні угоди); локальні (колективний договір);

3) за місцем укладення: внутрішні та зовнішні (міжнародні).

Локальні нормативно-правові акти – приймаються в розвиток централізованого законодавства, повинні пристосувати загальні норми до умов конкретного виробництва, характеру і профілю підприємства; не повинні погіршувати становище працівників порівняно із законами та іншими підзаконними нормативно-правовими актами. Ці акти є чинними тільки в межах певного підприємства і приймаються частіше за все на певний строк. Найпоширеніші акти локального характеру: колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, посадові інструкції, інструкції щодо охорони праці, графіки відпусток тощо. *Суб'єкти локальної нормотворчості*: роботодавець і профспілка під час встановлення режиму робочого часу, наймані працівники і роботодавець під час укладення колективного договору, роботодавець – при прийнятті посадових інструкцій. Чинним трудовим законодавством детально регулюється лише порядок укладення і підписання колективного договору.

6. Поняття та система принципів трудового права.

Під **принципами трудового права** слід розуміти основні керівні ідеї (засади), які закріплені в нормах або виводяться з них і є такими, що характеризують зміст трудового права та напрямки його подальшого розвитку.

Проблема принципів сучасного трудового права не досліджена в науковій літературі. Відкритим залишається як питання про перелік принципів, так і про їхній зміст в умовах перехідного періоду. Принципи повинні створювати певну систему, бути узгодженими між собою, із загальними принципами права, принципами державної політики, а також принципами міжнародно-правового регулювання праці.

Види принципів: основні (загальні), міжгалузеві, галузеві принципи трудового права. П.Пилипенко виділяє також принципи окремих інститутів трудового права.

Основні – закріплені в Конституції України й інших найважливіших законодавчих актах: верховенство права, принцип свободи праці (ст. 43 Конституції), збереження існуючих прав і свобод (ст. 22, 157 Конституції) (Болотіна, Чанишева).

Міжгалузеві – виявляються стосовно особливостей врегульованих нормами права суспільних відносин: напр., принцип охорони власності виявляється через встановлення обов'язку працівника дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір, а також матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну підприємству внаслідок порушення покладених на нього трудових обов'язків (ст. 130, 139 КЗпП).

Галузеві – виражають загальні сутнісні властивості норм тільки даної галузі права. Виділяють такі принципи трудового права: оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання; соціальне партнерство і договірне встановлення умов праці; забезпечення єдності та диференціації правового регулювання; визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах порівняно з умовами, встановленими в нормативно-правових актах.

Принцип оптимального поєднання централізованого та локального правового регулювання визначає порядок і умови встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових і пов'язаних із ними правовідносин. Його зміст зводиться до того, що основні гарантії захисту прав учасників трудових правовідносин (державні гарантії та стандарти) встановлюються законами та підзаконними НПА, а значна частина норм, що регулюють трудові правовідносини сторони встановлюють між собою, або в порядку передбаченому централізованими нормами, самостійно. Дуже важливо підкреслити, що цей принцип тісно пов'язаний із принципом визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах порівняно з умовами, встановленими в нормативно-правових актах. Акти локальної нормотворчості мають визнаватися незаконними у тій частині, яка містить норми, що погіршують становище працівників порівняно із нормами, встановленими законодавством України. (Акти локальної нормотворчості – зокрема Правила внутрішнього трудового розпорядку).

Принцип соціального партнерства та договірного встановлення умов праці виявляється у тому, що до сфери правового регулювання трудових відносин широко залучаються недержавні структури (об'єднання роботодавців, об'єднання найманих працівників, які разом з органами виконавчої влади (або без їхньої участі), на підставі укладення колективних договорів та угод, шляхом співробітництва, пошуку компромісів і прийняття узгоджених рішень встановлюють обов'язкові для суб'єктів трудових правовідносин правила регулювання праці. Поняття соціального партнерства та його сторін визначено у ст.1 Закону «Про організації роботодавців»:

соціальне партнерство — система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів. 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. Порядок укладення та сфера дії, умови колективних договорів та угод визначається Законом «Про колективні договори та угоди» (1993).

Соціальне партнерство і колективно-договірне регулювання тісно пов'язані, оскільки мають єдину мету: забезпечення суспільної рівноваги через компроміс економічних інтересів власників-роботодавців та соціально-економічних прав працівників та ефективне регулювання колективних трудових відносин.

Принцип забезпечення єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин передбачає подвійну мету: встановлення єдиних однакових умов праці для всіх найманих працівників і водночас диференціацію умов праці для певних категорій працівників за певних обставин. Професор О. В. Смирнов виділяє три критерії диференціації умов праці: 1) характер та особливості виробництва (галузева диференціація); 2) статево-вікові, кваліфікаційні та інші особливості працівників (суб'єктна диференціація); місцезнаходження підприємства, установи, організації, де застосовується наймана праця (територіальна диференціація).

Принцип визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах порівняно з умовами, встановленими в нормативно-правових актах полягає у тому що ці норми – гарантії, державні стандарти в галузі регулювання трудових, які визначені на рівні держави, за жодних обставин не повинні погіршуватись і при встановленні умов праці на галузевому, регіональному і локальному рівнях.

У чинному КзпП України немає окремої статті, що встановлювала б основні принципи регулювання трудових відносин. Вчені (підручник за ред. Чанишевої та Болотіної) вважають, що це недолік слід усунути в новому Трудовому кодексі і *в якості основних принципів* закріпити наступні: 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; забезпечення права на винагороду за працю без будь-якої дискримінації і не нижче заробітної плати, визначеної законом; захист трудових прав працівників; принцип, згідно з яким договори про працю не можуть погіршувати положення працівників порівняно із законодавством України; принцип соціального партнерства.