

## *Лекція 1: ПРЕДМЕТ, МЕТОД ТА ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА*

1. Конституція України як правова засада права людини на працю.
2. Предмет та метод правового регулювання трудового права.
3. Джерела трудового права.

### **1. Конституція України як правова засада права людини на працю**

*Право людини на працю - це можливість кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.*

Зазначене право забезпечує:

- Загальна Декларація прав людини (1948 р.)
- Міжнародний Пакт про економічні, соціальні і культурні права (ООН, 1966 р.)
- Європейська соціальна хартія (1961 р.)
- Конституція України (1996 р.)

#### **Зміст права на працю в Україні.**

Основним джерелом трудового права є Конституція України від 28 червня 1996 р., що закріплює найважливіші трудові права людини і громадянина та гарантії їх реалізації. Ці положення відображені в ст.ст. 3, 8, 19, 21, 22, 23, 24, 36, 43, 44, 45, 46, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 64, 68 і деяких інших.

- *право на працю* (ч. 1 ст. 43) сформульоване відповідно до ст. 23 Загальної декларації прав людини. Кожен має "можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується". Людина самостійно розпоряджається своїми здібностями до праці й обирає той або інший вид діяльності, рід занять, а може не займатися трудовою діяльністю. Не можна погодитися з тими, хто вважає, що нова Конституція звузила зміст права на працю і не закріпила гарантії цього права. Як слушно зазначає О. Процевський, "право на працю - це природне і об'єктивне право людини, яке виявляє її особисті можливості, здібності до праці"

- *обов'язок держави* щодо створення умов для повного здійснення громадянами права на працю, гарантування рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізації програм професійно-технічного

навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб (ч.2 ст. 43).

- *заборона примусової праці* (ч. 3 ст. 43) , відповідає ст. 8 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права. У зв'язку з цим змінено порядок переведення на іншу роботу: нині переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, може здійснюватися тільки за згодою працівника за винятком тимчасового переведення на іншу роботу згідно із ч. 2 ст. 33 КЗпП.

- право кожного на належні, безпечні й здорові *умови праці*, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Посилені гарантії трудових прав громадян у галузі оплати праці (ч. 4 ст. 43).

- право на своєчасне *одержання винагороди* за працю захищається законом (ч. 7 ст. 43). Таким чином, право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, і право на своєчасне одержання винагороди за працю зведено до рангу конституційних прав.

- вперше закріплене право працюючих *на страйк* для захисту своїх економічних і соціальних інтересів ст. 44, що відповідає ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права. ч. 2 ст. 44 закріплено, що порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей.

- право кожного працюючого на *відпочинок* (ст 45). Це право проголошене ст. 24 Загальної декларації прав людини і впливає з вимог ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права.

- право на *участь у професійних спілках* з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів (ч. 3 ст. 36). Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної діяльності.

- в основу соціального захисту громадян покладено принцип соціальної справедливості, зі змісту ст. 46 впливає, що держава забезпечує *соціальний захист* тим категоріям громадян, які дійсно в цьому мають потребу. Мова йде про право громадян на соціальний захист у старості, у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин та в інших випадках, передбачених законом. Найважливішою юридичною гарантією прав і свобод є судовий захист.

- ст. 55 Конституції закріплено, що права і свободи людини і громадянина захищаються *судом*. Оскільки вказані права в цей час є конституційними, то змінюється механізм захисту цих прав у разі їх порушення. Конституція надає можливість безпосереднього звернення до суду з питань про захист трудових прав у разі їх порушення. Раніше майже всі індивідуальні трудові спори (за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 КЗпП) спочатку розглядалися в комісіях з трудових

## **2. Предмет та метод правового регулювання трудового права**

Предмет трудового права – це насамперед трудові відносини, тобто суспільні відносини, що виникають у процесі застосування людиною своїх здібностей у виконанні певної трудової функції. Слід відрізнити трудові відносини від подібних відносин, які є предметом регулювання інших галузей права. Наприклад, договір підяду є цивільно-правовим договором, хоча так само, як і трудовий договір, передбачає виконання роботи. Проте є певний ряд ознак, за якими ці договори належать до різних галузей права (сторони, предмет, порядок вирішення спорів, оплата праці та ін.).

Предметом правового регулювання трудового права є також відносини, які не є трудовими, але тісно пов'язані з ними: відносини стосовно участі профспілок та інших громадських організацій, трудових колективів і працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями; відносини з працевлаштування громадян; відносини з професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників на виробництві; відносини щодо застосування дисциплінарних санкцій і відшкодування матеріальної шкоди, спричиненої у процесі праці; відносини з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю; процесуальні відносини з розгляду трудових спорів. Такі відносини також називають похідними від трудових.

У сучасних умовах у систему суспільних відносин, що становлять предмет трудового права, входять індивідуальні відносини щодо застосування найманої праці й колективні трудові відносини.

**Наймана праця**, що здійснюється у рамках трудового договору, характеризується наступними правовими **ознаками**:

- 1) праця юридично несамостійна, а така, що протікає у рамках визначеного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або в окремого громадянина (фізичної особи);
- 2) не на основі власних коштів виробництва, а за рахунок коштів (капіталу) власника;
- 3) не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання у роботі вказівок та розпоряджень власника або уповноваженого ним органу і під гарантовану оплату;
- 4) виконання роботи певного виду (трудової функції);
- 5) трудовий договір, як правило, укладається на невизначений строк і лише у випадках, передбачених законодавчими актами, - на визначений строк;
- 6) здійснення трудової діяльності відбувається, як правило, у колективі працівників (трудоному колективі);
- 7) виконання протягом встановленого робочого часу певної міри праці (норм праці);
- 8) отримання від роботодавця у встановлені терміни винагороди за роботу, що виконується;
- 9) забезпечення роботодавцем гарантій у встановлених випадках;
- 10) участь роботодавця у фінансуванні соціального страхування працівника.

*До індивідуальних трудових відносин належать відносини щодо:* професійної орієнтації і 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; хорони здоров'я працівників у процесі праці; дисципліни праці; оцінки результатів праці та атестації працівників; професійного навчання працівників і підвищення їхньої кваліфікації; дисциплінарної відповідальності працівників; матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

*Колективні трудові відносини:* організаційно-управлінські відносини в сфері праці; відносини щодо забезпечення зайнятості, профорієнтації і працевлаштування; відносини щодо професійного відбору, професійної підготовки й підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві; соціально-партнерські відносини; відносини щодо нагляду і контролю за охороною праці й дотриманням трудового законодавства; відносини щодо розгляду трудових спорів.

**Метод правового регулювання** - це сукупність заходів, способів і форм вираження специфічних регулятивних властивостей і функцій, притаманних нормам даної галузі.

*Особливостями методу трудового права є:*

- поєднання централізованого (державно-нормативного) і локального (колективно-договірного) регулювання суспільних відносин у 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 підпорядкуванням їх в процесі праці правилам внутрішнього трудового розпорядку;
- наявність специфічних способів захисту трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків.

Крім предмета та методу, кожна галузь права має принципи. **Принципи трудового права** — це правові засади, ідеї і тенденції, спрямовані на регулювання трудових відносин і закріплені у законодавстві про працю. Загально-правові принципи, які належать до трудового права, закріплені у Конституції України. Це принципи гуманізму, законності, демократизму та ін. До спеціальних принципів трудового права належать:

- свобода праці;
- рівноправність у трудовому праві;
- договірний характер праці;
- визначеність трудової функції;
- стабільність трудових відносин;
- матеріальна зацікавленість в результатах праці;
- безпека праці;
- участь трудових колективів і професійних спілок у вирішенні питань установлення умов праці і здійснення контролю за додержанням законодавства про працю;
- свобода об'єднання для здійснення і захисту прав і свобод;
- матеріальне забезпечення у разі непрацездатності, при хворобі і у зв'язку з материнством.

**Функції трудового права** — це напрями правового впливу на трудові відносини та відносини, тісно пов'язані з трудовими.

Захисна функція полягає у розширенні автономного методу регулювання суспільних відносин, які є предметом трудового права.

Виробнича функція передбачає раціональне використання трудових ресурсів, стимулювання якісної та продуктивної праці та ін.

Соціальна функція означає зв'язок трудових і пов'язаних з ними відносин із соціальними факторами (такими, як оплата праці, мінімальна зарплата, відсутність експлуатації тощо).

Виховна функція знаходить своє втілення, коли завдяки мисленню і свідомості людина посідає активне місце у суспільному виробництві.

**Отже, трудове право – це галузь права, яка регулює індивідуальні відносини щодо застосування найманої праці та колективні трудові відносини.**

### **3. Джерела трудового права**

**Джерела трудового права** – це зовнішнє вираження і закріплення норм права, які регулюють індивідуальні відносини щодо застосування найманої праці та колективні трудові відносини.

#### **Особливості джерел трудового права:**

- до джерел трудового права належить значна кількість підзаконних нормативно-правових актів (їх містять Укази Президента України, Постанови Кабінету Міністрів України, нормативні накази міністерств тощо);
- застосування окремих положень нормативних актів СРСР та УРСР, які не протічають Конституції України та законам України;
- складовою трудового законодавства України є міжнародні правові акти (пакти, конвенції Міжнародної організації праці - МОП), ратифіковані Верховною Радою України;
- джерелами трудового права є не лише результат правотворчої діяльності органів державної влади, але й результат спільної нормотворчості роботодавця і трудового колективу працівників (колективний договір, індивідуальний договір, положення про комерційну таємницю тощо);

– наявність нормативних актів конститутивного характеру (типові положення, правила, які слугують моделлю для прийняття відповідних локальних актів на підприємствах тощо).

### **Класифікація джерел трудового права:**

- 1) *за способом прийняття*: державно-правові, приймаються державними органами (закони, укази, постанови тощо) та договірно-правові, що приймаються за угодою між працівниками і роботодавцями (колективні угоди, колективні договори тощо);
- 2) *за територіальною направленістю*: внутрішньо-державні і міждержавні акти;
- 3) *за сферою дії*: централізовані і локальні нормативно-правові акти.
- 4) *за юридичною силою*: закони, підзаконні акти, договірно-правові акти.

### **Джерела трудового права:**

- Конституція України;
- Міжнародні договори (пакти, конвенції), ратифіковані Верховною Радою України;
- Закони України: а) Кодекс законів про працю України (КЗпП), затверджений Законом УРСР від 10.12.1971 р. і введений в дію з 01.06.1972 р.; б) Закони України, наприклад, «Про відпустки», «Про оплату праці», «Про охорону праці» та ін.
- Підзаконні нормативно-правові акти:
  - Постанови верховної Ради України;
  - Укази і розпорядження Президента України (наприклад, Указ «Про утворення Національної служби примирення і посередництва» 17 листопада 1998 року №1258/98);
  - Постанови Кабінету міністрів України (наприклад, «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19.03.1994 р.);
  - Накази міністерств (наприклад, Наказ міністерства соціальної політики «Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників» від 29.07.1993 р. №58) ;

- Рішення органів місцевого самоврядування (наприклад, встановлення зручного для населення режиму роботи підприємств комунального господарства, торгівлі та громадського харчування, побутового обслуговування, що належать до комунальної власності відповідних територіальних громад від повідно до Закону України «Про місцеве саврядування в Україні»);
- Акти соціального партнерства (колективні договори та угоди, які укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях);
- Локальні нормативно-правові акти (колективний договір, положення про преміювання тощо).

### **Список використаної та рекомендованої літератури**

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів України про працю. Затверджений Законом № 322 – УІІ від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. додаток до № 50. – ст. 375.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
4. Лазор В.В. Система трудового права України в сучасних умовах та її співвідношення з системою національного права. *Юридична Україна*. 2006. № 9. с. 43 – 48.
5. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
6. Трудовое право: в вопросах и ответах: Учеб-справ. пособие. Изд. 5-е, перераб. и доп. / Под ред. В.В.Жернакова. Х.: Одиссей, 2007. – 664 с.
7. Чанишева Г., Болотіна Н. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права (до постановки питання). *Право України*. 1999. №9. с. 13 – 19.
8. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. Х.: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.