

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**  
**ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Кафедра господарсько-правових дисциплін

**КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ**  
**З дисципліни ТРУДОВЕ ПРАВО**

Для студентів  
юридичного факультету

**Дніпро – 2016**

Конспект лекцій підготували **Золотухіна Л.О.** – завідувач кафедри господарсько-правових дисциплін юридичного факультету Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент; **Черабасва О.В.** – викладач кафедри господарсько-правових дисциплін юридичного факультету Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ.

**РЕЦЕНЗЕНТИ:**

Легеза Ю.О., доцент кафедри цивільного та господарського права Національного гірничого університету, кандидат юридичних наук, доцент

Бублейник В.А., адвокат, кандидат юридичних наук

Конспект лекцій обговорений та схвалений на засіданні кафедри господарсько-правових дисциплін \_\_\_\_\_ юридичного факультету “\_\_” \_\_\_\_\_ 2016 р., протокол № \_\_\_\_\_

# ТЕМА № 1. ПОНЯТТЯ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД, ФУНКЦІЇ ТА СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

(2 години)

## ПЛАН ЛЕКЦІЇ

|   |  |
|---|--|
| Вступ .....   |  |
| 1. Поняття трудового права .....                            |  |
| 2. Предмет трудового права України .....                    |  |
| 3. Метод правового регулювання трудових правовідносин ..... |  |
| 4. Функції трудового права України .....                    |  |
| 5. Система трудового права .....                            |  |
| 6. Місце трудового права у системі права України .....      |  |
| Висновки .....  |  |

## РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2010. – 725с.
2. Гладушко О. О. Предмет та метод трудового права / О. О. Гладушко // Приватне право в умовах глобалізації: традиційні цінності та європейські перспективи: збірник наукових праць / за ред. П. М. Шапірка, І. Г. Оборотова. – Миколаїв : Іліон, 2014. – 292 с. – С. 79–83.
3. Жернаков В. В. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
4. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. – Х.:Консум, 2000. – 480с.
5. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, О. Є. Сонін. – 16-е видання, доповнене і перероблене – К. : Правова єдність, 2015 – 598 с. Трудове право України: Навч. посібник. / Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: ІН Юре, 2003. – 536с.
6. Жолнович О. І. Система трудового права України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. І. Жолнович. – Львів., 2008. – 194 с.
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
8. Лежнёва Т. М. Санкції в трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. М. Лежнёва. – Харків, 2003. – 195 с.
9. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=32260>

10. Трудове право : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін. ; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х. : НікаНова, 2012. – 560 с.

11. Трудове право України : навч. посіб. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2011. – 536 с.

12. Черноп'ятов С. В. Деякі питання обсягу поняття охоронних трудових правовідносин / С. В. Черноп'ятов // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2015. – № 2. – С. 129–137.

13. Черноп'ятов С. В. Поняття та ознаки охоронних трудових правовідносин / С. В. Черноп'ятов // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2014. – Вип. 2. – Том. 2. – С. 130–136.

14. Щербина В. І. Трудове право України : Підручник / В. І. Щербина; за ред. В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.

### **МЕТА ЛЕКЦІЇ:**

Метою лекції є ознайомлення із загальними положеннями трудового права, а саме предмет, метод, система трудового права, принципи. Ми з'ясуємо особливості відносин, що складають предмет трудового права та якими засобами та способами вони регулюються.

### **ВСТУП**

Трудове право утвердилося на чільних позиціях системи права усіх розвинених країн світу. І навіть незважаючи на те, що у більшості цих країн відсутні спеціальні кодифіковані акти, які б регулювали трудові відносини, і правове забезпечення останніх досягається переважно за допомогою цивільних кодексів, проблема існування трудового права тут як самостійної галузі не постає.

Вітчизняне трудове право, успадковане від колишнього соціалістичного права, що ґрунтувалося на нормативістській теорії права, поступово набуває ознак, які з позицій сучасних підходів до права дають підстави розглядати його як загальносоціальне явище, а не лише як продукт держави.

Високий рівень безробіття в країні, простої не з вини працівників, довготривалі відпустки без збереження заробітної плати, що фактично надаються за ініціативою роботодавців, затримки з виплатою зарплати та інші негативні обставини, які навіть незважаючи на задеклароване у Конституції право громадян України на працю та інші пов'язані з ним права, значною мірою посилюють напругу у сфері суспільної організації праці. І власне, трудове право як одна з небагатьох галузей вітчизняного права здатне безпосередньо не тільки впливати на характер суспільно-трудова відносин, але й забезпечити належні гарантії соціального захисту найманим працівникам.

Відомо, що вже тепер ведуться кодифікаційні роботи з підготовки проекту нового Трудового кодексу України, який покликаний замінити

застарілий і такий, що не відповідає ринковим умовам, радянський Кодекс законів про працю. Ця обставина не залишилася поза увагою авторів лекцій. Вони намагалися врахувати усе найновіше, що з'явилося за останні декілька років у вітчизняній науці трудового права і зарубіжній юридичній науці. Поза їхньою увагою не залишилися також і кодифікаційні процеси, які відбувалися у сусідніх Польщі, Росії та інших пострадянських державах. Усе, що можна було задіяти, не ухилившись при цьому від проблем фактичного стану сучасного трудового права України, автори використали при висвітленні основних інститутів навчального курсу.

Зумовлене переходом економіки України до ринкових відносин реформування трудового законодавства потребує підготовки висококваліфікованих фахівців-юристів, здатних на практиці застосовувати отримані знання з метою захисту інтересів усіх учасників трудових правовідносин.

## **I. ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Трудове право – одна з основних галузей правової системи, що регулює відносини, що мають значну питому вагу та соціально-економічну важливість у системі суспільних відносин – відносини, пов'язані із найманою несамостійною працею.

Поняття «трудове право» розглядається у декількох аспектах. Залежно від рівня сприйняття та уявлення (побутового чи фахового) його багатоаспектність може бути досить різноплановою.

По-перше, трудове право розглядають як галузь права у системі права України. Це найбільш вагоме і визначальне значення поняття «трудове право». Воно має цілком об'єктивний характер і є підставою для подальших визначень трудового права в інших аспектах.

Як галузь права трудове право являє собою систему правових норм, які регулюють сукупність суспільних відносин з приводу використання найманої праці.

Другий аспект поняття «трудове право» характерний переважно для сфери реалізації права. І хоча на практиці в діяльності уповноважених на те органів (судів, комісій по трудових спорах, профкомів та ін.) йдеться в основному про застосування законодавства, а не права, поняття «трудове право» є домінуючим і тут. Як відомо, поняття «право» є ширшим, ніж поняття «законодавство», а тому застосування терміну «трудове право» замість терміну «трудове законодавство» можна вважати цілком прийнятним. Правозастосувальна діяльність від цього не страждає.

Третій аспект поняття «трудове право» стосується юридичної науки і є однією з її галузей. Трудове право як наука становить систему об'єктивних знань про поняття, розвиток, закономірності, принципи самостійної галузі права. Як галузь права, воно виступає власне предметом науки трудового права. І хоча трудове право України впродовж багатьох років самостійно практично не існувало, а було складовою радянського трудового права, наука трудового

права і на той час була представлена в Україні яскравими особистостями, вченими-трудовамиками, яких можна вважати засновниками національної правничої думки. Такі вчені, як О.І. Процевський, Р.І. Кондратьєв, В.І. Прокопенко, М.Й. Бару та інші, зробили неоціненний внесок у розвиток і становлення науки трудового права України.

Після здобуття Україною незалежності вчені-трудовики продовжують активно працювати над проблемами вдосконалення правового регулювання трудових відносин на етапі переходу до ринкової економіки. Крім вже названих відомих вчених, плідно працюють у цій сфері такі знані професори, доктори та кандидати наук, як А.Р. Мацюк, В.Г. Ротань, Л.І. Лазор, В.С. Венедиктов, Н.Б. Болотіна, І.В. Зуб, Н.М. Хуторян, О.Т. Барабаш, В.О. Процевський, Я.І. Безугла, С.Б. Стичинський, П.І. Жигалкін, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, Г.І. Чанишева та ін.

Багато хто із названих вчених бере участь у роботі групи, що здійснює підготовку проекту нового Кодексу законів про працю України, який повинен стати ще одним етапом юридичного закріплення гарантій трудових прав працівників і роботодавців, упорядкування ринку праці, гармонізації соціально-трудова відносин.

Останній аспект поняття «трудова право» пов'язаний з навчальною дисципліною. Саме так останнім часом називається у навчальних планах підготовки юристів-правознавців одна з основних навчальних дисциплін. Більше того, трудова право як навчальна дисципліна фігурує не лише у навчальних планах юридичних закладів освіти, а й, що важливо, включається до планів підготовки економістів, менеджерів, митників та багатьох інших спеціалістів.

### **ВИСНОВОК ДО ПЕРШОГО ПИТАННЯ**

Як бачимо, трудова право за своїм змістовним наповненням явище багатоаспектне. І кожне з понять так чи інакше має право на існування. Однак для нас найбільший інтерес становить трудова право як галузь вітчизняної системи права. Саме цьому значенні ми вивчатимемо його у курсі трудового права України.

## **II. ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ**

У теорії права вироблено спеціальні критерії, за допомогою яких здійснюється поділ усієї системи права на окремі самостійні галузі права. Такими критеріями прийнято називати: предмет правового регулювання, метод, принципи права, наявність системи законодавства, зацікавленість законодавця у виділенні окремої галузі тощо.

Трудова право – одна з основних галузей правової системи, що регулює відносини, що мають значну питому вагу та соціально-економічну важливість у системі суспільних відносин – відносини, пов'язані із найманою несамостійною працею.

В основі предмета трудового права лежать трудові відносини найманої праці. Вони виникають у результаті прийняття на роботу на підставі укладення

трудового договору або інших подібних йому форм. Там, де є трудовий договір у значенні ст. 21 КЗпП, виникають трудові відносини, які регулюються трудовим правом.

Відносини, що настають за фактом укладення трудового договору, є основою предмета трудового права, його ядром. Однак не тільки вони виступають об'єктом правового регулювання нормами цієї галузі. До предмета трудового права входять також відносини, які виникають на підставі інших юридичних фактів і основною особливістю яких є те, що вони повністю залежать від існування трудових відносин. Вони виконують ніби допоміжну роль, забезпечуючи належне функціонування трудових відносин. Поза трудовими відносинами такі допоміжні відносини просто не існують. Їх прийнято називати відносинами, тісно пов'язаними з трудовими.

До таких відносин належать: відносини з приводу працевлаштування, відносини, пов'язані з підготовкою кадрів і підвищенням кваліфікації безпосередньо на виробництві та перекваліфікацією, відносини нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, відносини соціального партнерства і встановлення умов праці на підприємствах, а також з приводу вирішення трудових спорів.

Як правило, названі відносини, що входять до предмета галузі, виникають у зв'язку із застосуванням і реалізацією норм трудового права. І лише відносини, що виникають з приводу встановлення умов праці, передбачають прийняття локальних правових норм, які з врахуванням специфіки конкретного підприємства визначають умови робочого часу, часу відпочинку, оплати праці та ін. Ці відносини є складовою відносин соціального партнерства. Часто їх суб'єктами бувають колективні органи (трудоий колектив, профспілки), і тому в юридичній літературі такі відносини ще називають колективними трудовими відносинами.

### **ВИСНОВОК ДО ДРУГОГО ПИТАННЯ**

Отже предмет трудового права це комплекс суспільних відносин, основу якого складають трудові відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору, і до якого входять також відносини, які тісно пов'язані з трудовими відносинами та існують для забезпечення функціонування останніх. Такими є: відносини працевлаштування; відносини з приводу навчання на виробництві, підвищення кваліфікації і перекваліфікації; відносини щодо вирішення трудових спорів та відносини соціального партнерства і встановлення умов праці.

Як бачимо, на відміну від кримінального, адміністративного і навіть цивільного права, де предмет регулювання обмежується переважно однорідним колом суспільних відносин, трудове право як система норм покликане забезпечувати єдність правового регулювання цілої низки взаємопов'язаних суспільних відносин.

### III. МЕТОД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Залежно від специфіки суспільних відносин, які регламентуються в теорії права, прийнято тепер виділяти **два методи** правового регулювання:

1) метод децентралізованого, автономного регулювання, який ґрунтується на координації цілей та інтересів сторін суспільних відносин і застосовується для регламентації відносин громадянського суспільства, у яких суб'єкти задовольняють найперше свої приватні інтереси, тобто у сфері галузей приватноправового характеру;

2) метод централізованого, імперативного регулювання, що ґрунтується на відносинах субординації учасників суспільних відносин і використовується у публічно-правових галузях (конституційному, адміністративному, кримінальному праві).

Для трудового права характерне поєднання обох названих методів правового регулювання.

Поєднання у трудовому праві диспозитивного та імперативного методів відбувається з деякою перевагою на користь децентралізованого правового регулювання. Це пояснюється насамперед тим, що основу трудових відносин складають відносини, які регулюються на договірному рівні. Навіть відносини трудової дисципліни, внутрішнього трудового розпорядку, а отже, і субординація при цьому є результатом добровільно взятих на себе працівником зобов'язань щодо дотримання встановлених роботодавцем правил.

Отже, 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. І якщо централізований, імперативний метод у трудовому праві нічим особливим не відзначається, то децентралізований, автономний має певну специфіку, яка характеризується особливостями тих відносин, що визначають предмет цієї галузі.

Такою характерною рисою методу трудового права є локальне правове регулювання трудових відносин. Цей спосіб встановлення прав і обов'язків суб'єктів простежується у межах децентралізованого, автономного методу і досить поширений у трудовому праві.

На державному (централізованому) рівні визначають тільки основні засади правового регулювання найманої праці, які покликані забезпечити єдиний підхід в охороні трудових прав громадян, що укладають трудовий договір незалежно від форми власності і виду підприємництва. Це можуть бути норми щодо максимальної тривалості робочого часу, визначення мінімуму відпусток, гарантій мінімальної плати та ін. Основну ж масу суспільно-трудова відносин можна забезпечувати з допомогою локального (децентралізованого) правового регулювання. Враховуючи особливості і специфіку праці в окремих галузях і на окремих підприємствах, уповноважені на те суб'єкти трудових правовідносин самі приймають норми, з допомогою яких досягається повнота правового забезпечення їх прав та обов'язків. Критерієм законності таких локальних норм стає принцип трудового права, за



яким права працівників, визначені на централізованому рівні, не повинні погіршуватися внаслідок їх конкретизації на рівні підприємств.

Ще однією рисою методу трудового права можна назвати наявність специфічних способів захисту порушених трудових прав учасників правовідносин.

На відміну від деяких інших галузей права (сімейного, земельного та ін.) для трудового права характерна наявність самостійних, властивих лише йому юридичних санкцій. Їх застосовують для забезпечення виконання суб'єктами правовідносин своїх прав і обов'язків. До таких санкцій належать передусім заходи дисциплінарної та матеріальної відповідальності.

### **ВИСНОВОК ДО ТРЕТЬОГО ПИТАННЯ**

Таким чином, метод трудового права полягає у комплексному поєднанні централізованого (імперативного) та децентралізованого (автономного) правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин на основі координації дій суб'єктів правовідносин, локального правостановлення та можливості застосування спеціальних юридичних санкцій для забезпечення належного виконання учасниками цих правовідносин своїх прав та обов'язків.

## **ІV. ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ**

Соціальне призначення права в суспільстві, його місце і роль у сфері соціального регулювання виявляється у його функціях. Праву притаманні певні функції, які за різними критеріями поділяються на декілька видів (груп). Розрізняють, наприклад, соціальні функції права і спеціально-юридичні функції.

Перші забезпечують взаємодію права та інших соціальних явищ як єдності форми і змісту, а другі – владно-правовий вплив на суспільні відносини.

Оскільки трудове право є однією з галузей (складових) системи права, то цілком очевидно, що йому притаманні всі ті ж самі загальноправові функції, що й праву в цілому.

Такими функціями трудового права є захисна, виробнича і виховна. Перша стосується охорони інтересів працівників у трудових відносинах, друга – охорони інтересів роботодавців, третя – забезпечення відповідної правової культури у трудових відносинах. **Захисна функція трудового права** тісно пов'язана з його соціальною функцією, якою є охорона праці. Але, якщо остання має більш загальний характер, визначає напрями впливу трудового права на суспільно-трудові відносини, виділяючи його з-поміж інших галузей права та інших соціальних норм, то спеціально-юридична захисна функція трудового права спрямована на охорону трудових прав та інтересів одного з безпосередніх учасників трудових правовідносин. У цьому плані трудове право захищає інтереси працівника як сторони, певною мірою слабшої у трудових відносинах. Правда, не можна вважати, що цим і вичерпується захисна функція трудового права. Воно покликане охороняти також інтереси інших учасників трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Але передусім ця функція забезпечує охорону інтересів найманих працівників, які змушені через

об'єктивні обставини продавати свою робочу силу та піддаватися експлуатації з боку роботодавців.

Захисна функція трудового права виявляється ще й в тому, що трудове право створює рівні можливості для реалізації громадянами своєї здатності працювати, встановлюючи єдині правила щодо умов праці на підприємствах різних форм власності. Обмежуючи ступінь експлуатації і закріплюючи мінімальний рівень гарантій оплати праці, відпочинку, соціального забезпечення тощо, трудове право гарантує особі можливості відчутти себе повноправним громадянином своєї держави.

**Виробнича функція трудового права** значно змінилася в сучасних умовах. Від традиційного її розуміння як функції, що забезпечувала виробництво, належну продуктивність праці і суворе дотримання правил трудової дисципліни, вона переросла у функцію захисту інтересів власників-підприємців, тобто роботодавців.

Трудове право, незважаючи на його соціальну природу, не може не захищати інтереси другої сторони у трудових відносинах. Бо інакше воно або ж вступить у колізію з іншим законодавством, у першу чергу з законодавством про власність і про підприємництво, або ті ж самі власники-роботодавці змушені будуть ігнорувати трудове законодавство і шукати інших правових шляхів для використання робочої сили поза тими, що передбачені цим законодавством.

Виробнича функція трудового права спрямована також на охорону права власності роботодавців, на захист їхніх інтересів як власників майна. Якщо захисна функція забезпечує, наприклад, обмеження утримань із заробітної плати працівників, то виробнича, напевне, повинна гарантувати роботодавцю можливості стягнути повністю збитки, завдані в результаті заподіяння шкоди працівником, що перебуває у трудових відносинах.

Змінюються також і шляхи забезпечення належного стану трудової дисципліни в сучасних умовах. Якщо раніше у цій сфері переваги надавалися каральним методам, посиленню відповідальності за порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, то тепер виробнича функція має бути спрямована на розширення і вдосконалення заохочувальних методів для стимулювання, в першу чергу матеріального, тих, хто сумлінно працює і не порушує трудових обов'язків.

Що стосується **виховної функції трудового права**, то вона, як видається, не є суто «трудовою» функцією, і може бути властивою й іншим галузям права. Тому цю функцію можна вважати загальноправовою функцією. Якщо врахувати, що за правом звичайно завжди стоїть примус, а використання примусу у виховних цілях не всі автори підтримують, то говорити про виховну функцію того ж кримінального права можна з натяжкою. У трудовому праві, де роль санкцій незначна, а заходи дисциплінарної відповідальності (їх застосування) є лише правом, а не обов'язком роботодавця, ми маємо всі підстави виділити поряд з іншими, притаманними йому функціями, ще й виховну.

Ця функція, яка направлена перш за все на забезпечення правової культури учасників суспільно-трудових відносин, значною мірою залежить від культури самих цих відносин. Низька якість трудового права веде до низької правової культури суспільства в цілому, а тому навряд чи можна сподіватися на високу культуру трудових правовідносин у такому суспільстві. За таких обставин виховна функція може по суті перерости у антивиховну. Ось чому про виховну функцію трудового права можна говорити лише за умови, що існує високий рівень правового регулювання трудових відносин, який ґрунтується на принципах додержання прав людини і високій загальній правовій культурі у суспільстві. І тільки тоді можна досягти відповідного рівня правової культури учасників суспільно-трудових відносин.

### **ВИСНОВОК ДО ЧЕТВЕРТОГО ПИТАННЯ**

Сучасний стан розвитку трудового права, особливо в країнах з розвиненою ринковою економікою, свідчить про подальше розширення соціальної функції національного трудового права, яка вже не може обмежуватися тільки охороною праці.

Нині в загальній теорії права немає єдності поглядів щодо питання про функції права. Численні позиції зводяться до того, що під функцією права розуміють або соціальне призначення права, або напрям правового впливу на суспільні відносини, або те й інше разом. Функції трудового права – це основні напрями впливу його норм на поведінку (свідомість, волю) людей в процесі праці для досягнення цілей і завдань трудового законодавства.

### **V. СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА**

Кожна галузь права є відносно самостійною сукупністю правових норм з відповідною єдністю внутрішньої структури.

**Система трудового права** – це об'єктивно зумовлене об'єднання взаємопов'язаних, внутрішньо узгоджених правових норм, які розподілені по різних структурних підрозділах і регулюють відокремлену сферу трудових і безпосередньо пов'язаних з ними суспільних відносин. Тобто це науково обґрунтована внутрішня будова трудового права, яка полягає у поділі правових норм за змістом на загальну та особливу частини, а також на структурні підрозділи за предметною ознакою регулювання.

Трудове право України розподіляється загальну та особливу частини.

Загальна частина трудового права об'єднує в собі правові норми, які мають фундаментальне та універсальне значення для регулювання відносин, що складають його предмет. До загальної частини трудового права включаються:

- норми, які визначають завдання трудового права;
- норми, які визначають коло відносин, що їх регулює трудове право;
- норми, які визначають зміст трудової правосуб'єктності;
- норми, які визначають основні принципи трудового права;
- норми, які визначають форми організації роботодавцем праці працівників та управління спільним процесом праці;

- норми, які визначають форми участі працівників в організації праці та управлінні виробництвом;
- правовий інститут колективно-договірного регулювання трудових відносин.

Особливу частину трудового права становлять правові інститути або групи норм, які регулюють певні складові трудових відносин або інші відносини, які належать до предмету трудового права. До інститутів трудового права, які включаються до особливої частини, належать:

- трудовий договір;
- працевлаштування;
- робочий час і час відпочинку;
- нормування і оплата праці;
- дисципліна праці і дисциплінарна відповідальність працівників;
- матеріальна відповідальність сторін трудових відносин;
- охорона праці;
- праця жінок, молоді та осіб із зниженою працездатністю;
- трудові спори;
- нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства;
- діяльність профспілок та інших органів виробничої демократії.

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). Найповнішого відображення система трудового законодавства отримує у кодифікованому акті, яким є Кодекс законів про працю України. Проте наявність у кодексі глави «Загальні положення» не можна трактувати як відповідну загальну частину трудового законодавства, а тим більше Загальну частину трудового права. Аналогія з кримінальним чи цивільним кодексами і відповідними галузями права тут недоречна.

Наука трудового права вивчає також досвід правового забезпечення трудових відносин у зарубіжних країнах з метою запозичення найбільш прогресивних форм регулювання праці для трудового права України. Цей розділ в системі науки трудового права виділяють у так звану Спеціальну частину.

Система курсу (навчальної дисципліни) «Трудове право України» є сукупністю взаємопов'язаних між собою і послідовно розташованих розділів (тем), які обумовлені структурою науки трудового права і служать для вивчення трудового права з метою підготовки фахових юристів. Конкретним втіленням системи трудового права як навчальної дисципліни є навчальна програма курсу «Трудове право України».

### **ВИСНОВКИ ДО П'ЯТОГО ПИТАННЯ**

**Систему трудового права** утворюють всі діючі юридичні норми, що регулюють суспільні відносини, які становлять предмет даної галузі права.

**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.

Кожна галузь права, в тому числі й трудове право України, є відносно самостійною сукупністю правових норм з відповідною єдністю внутрішньої структури. При цьому слід чітко розрізняти поняття «правова система» і «система права», а також “система трудового”, “система трудового законодавства”, система науки трудового права” та “система навчального курсу”. Усі терміни мають змістовно різне наповнення, хоча й свідчать про ознаки системності, внутрішньої організації кожного із них.

## **VI. МІСЦЕ ТРУДОВОГО ПРАВА У СИСТЕМІ ПРАВА УКРАЇНИ**

Трудове право займає чільне місце у системах права більшості зарубіжних країн, незважаючи на досить відмінні підходи до побудови структури права та різний ступінь розвитку і забезпечення суспільних трудових відносин у кожній з цих країн.

Крім трудового права, що є головною галуззю у регулюванні трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, відносини застосування праці частково регулюються й іншими галузями, у тому числі конституційним, цивільним, господарським, адміністративним, кримінально-виконавчим, цивільним процесуальним, міжнародним приватним правом, правом соціального забезпечення тощо.

Конституційне право є основною галуззю, що регламентує права і обов'язки людини, у тому числі й у соціально-економічній сфері. Реалізація таких найважливіших конституційних прав, як право на працю, право на відпочинок, право на страйк із метою захисту соціальних і економічних інтересів, на здорові й безпечні умови праці, на достатній рівень життя неможлива без взаємодії конституційних положень і механізмів їхньої реалізації, встановлених трудовим правом. Наприклад, здійснення права на працю забезпечується заборонаю необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу (ст.22 Кодексу законів про працю), а конституційне положення про гарантії від незаконного звільнення реалізується через вичерпний перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника, встановлений у законодавстві про працю.

Найбільший зв'язок у трудового права – із правом цивільним, оскільки трудове право виділилося з нього, і в цивільному праві залишилися деякі види договорів, пов'язаних із працею (договори підряду, побутового підряду, доручення, послуг). Але на відміну від цивільного права, що регулює майнові відносини, й, отже, результат праці, трудове право регулює не тільки й не стільки результат, скільки процес праці. Трудове право регулює не упредметнену, а живу працю, і багато в чому це пояснюється неможливістю відокремити здатність до праці як об'єкта, що володіє певними майновими характеристиками, від його носія – людини. Ні здатність до праці, ні сама праця, ні робоча сила не можуть бути товаром, оскільки вони не мають головної товарної ознаки – можливості відділятися від власника і бути самостійним предметом обігу. Відрізняється трудове право від цивільного і за

методом правового регулювання. Для трудового права характерне сполучення договірної й законодавчої регулювання, участь самих суб'єктів трудових відносин у встановленні умов праці за допомогою локальної нормотворчості, підпорядкування однієї сторони трудових відносин – працівника, іншій – роботодавцеві. У цивільному праві діє не імперативний, а диспозитивний метод, заснований на договірному способі регулювання відносин і юридичній рівності сторін.

З адміністративним правом у трудового права багато спільного у сфері регулювання відносин державних службовців, атестованих співробітників органів внутрішніх справ та інших працівників, чия праця (служба) регламентується актами як адміністративного, так і трудового законодавства. Службово-трудова відносина зазначених працівників регулюється загальними нормами трудового права, крім випадків, коли наявне спеціальне диференційоване правове регулювання. З іншого боку, у структурі предмета трудового права можна спостерігати організаційно-правові відносини у праці, оскільки в регулюванні процесу праці, де діє єдиноначальність в управлінні виробництвом, використовується метод владного підкорення, властивий адміністративно-правовому регулюванню.

Спільність трудового права і аграрного права полягає в тому, що вони регулюють колективний процес праці. Однак, трудове право регулює відносини найманих працівників, а аграрне право - трудові відносини власників засобів виробництва - членів колективних сільськогосподарських підприємств (товариств, агрофірм), селянських (фермерських) господарств.

Трудове право пов'язане з правом соціального забезпечення, оскільки донедавна відносини, які стосувались соціального забезпечення, належали до предмета трудового права.

### **ВИСНОВКИ ДО ШОСТОГО ПИТАННЯ**

Таким чином, трудове право України можна визначити як самостійну фундаментальну галузь правової системи України, систему правових норм, які регулюють суспільні відносини добровільної, найманої, несамостійної, залежної праці, які виникають на підставі трудового договору (власне трудові відносини), та відносини, тісно пов'язані з трудовими.

### **ВИСНОВКИ ДО ТЕМИ**

Таким чином, завершуючи розгляд теми «Поняття, предмет, метод, функції та система трудового права» слід зазначити, що вітчизняне трудове право, успадковане від колишнього соціалістичного права, що ґрунтувалося на нормативістській теорії права, поступово набуває ознак, які з позицій сучасних підходів до права дають підстави розглядати його як загальносоціальне явище, а не лише як продукт держави.

Предмет трудового права можемо сформулювати як комплекс суспільних відносин, основу якого складають трудові відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору, і до якого входять також відносини, які тісно пов'язані з трудовими відносинами та існують для забезпечення функціонування останніх. Такими є: відносини працевлаштування; відносини з

приводу навчання на виробництві, підвищення кваліфікації і перекваліфікації; відносини щодо вирішення трудових спорів та відносини соціального партнерства і встановлення умов праці.

Метод трудового права полягає у комплексному поєднанні централізованого (імперативного) та децентралізованого (автономного) правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин на основі координації дій суб'єктів правовідносин, локального правостановлення та можливості застосування спеціальних юридичних санкцій для забезпечення належного виконання учасниками цих правовідносин своїх прав та обов'язків.

Соціальне призначення права в суспільстві, його місце і роль у сфері соціального регулювання виявляється у його функціях. За визначенням сучасної теорії права, функціями є основні напрями впливу права на людину і суспільство (суспільні відносини).

Сучасний стан розвитку трудового права, особливо в країнах з розвинутою ринковою економікою, свідчить про подальше розширення соціальної функції національного трудового права, яка вже не може обмежуватися тільки охороною праці.

Трудове право України, є відносно самостійною сукупністю правових норм з відповідною єдністю внутрішньої структури. При цьому слід чітко розрізняти поняття «правова система» і «система права», а також «система трудового права», «система трудового законодавства», «система науки трудового права» та «система навчального курсу». Усі терміни мають змістовно різне наповнення, хоча й свідчать про ознаки системності, внутрішньої організації кожного із них.

### **МЕТОДИЧНІ ПОРАДИ ЩОДО ПІДГОТОВКИ ДАНОЇ ТЕМИ**

При підготовці цієї теми студентові слід:

- 1) опрацювати конспект лекції;
- 2) ознайомитися із навчальною літературою з цієї теми;
- 3) ознайомитися із нормативно-правовими актами;
- 4) опрацювати монографічну літературу, статті в періодичних виданнях з цієї теми;
- 5) вести конспект підготовки до семінарського заняття.

Перелік рекомендованої літератури не є вичерпним. Студенти повинні використовувати інші джерела і особливо періодичні видання.

Необхідно сформулювати уявлення про поняття, предмет та метод трудового права.

Для самоперевірки доцільно використати такі **контрольні запитання та завдання для самоперевірки:**

1. Що являє собою трудове право як галузь права?
2. Визначте відносини, які входять до предмету трудового права.
3. Назвіть особливості методу трудового права.
4. Наведіть приклад державного та договірної регулювання трудових відносин.
5. Визначте систему трудового права.

6. Співвідношення системи трудового права та системи трудового законодавства.

7. Назвіть функції трудового права.

8. Визначте принципи трудового права.

## **ТЕМА № 2. ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА**

**(2 години)**

### **ПЛАН ЛЕКЦІЇ**

ВСТУП.

1. Поняття джерел трудового права та їх класифікація.
2. Нормативні акти як джерела трудового права України.
3. Акти договірною та локального характеру у сфері трудового права.
4. Акти судової влади як одна з форм трудового права.

ВИСНОВОК.

### **РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА:**

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – 725с.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322–VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст.141.
4. Комаренко А М. Судовий прецедент як джерело трудового права України / А. М. Комаренко // Вісник Одеського національного університету. Серія : Правознавство. – 2014. – Т. 19, Вип. 1. – С. 80–88.
5. Конвенція № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (Ратифікована 09.06.1956 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1956. – № 5. – Ст.75.
6. Конвенція № 47 «Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень» (Ратифікована 09.06.1956 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1956. – № 5. – Ст.75.
7. Конвенція № 100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (Ратифікована 09.06.1956 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1956. – № 5. – Ст.75.
8. Конвенція № 79 «Про обмеження нічної праці дітей і підлітків на непромислових роботах» (Ратифікована 11.08.1956 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1956. – № 7. – Ст.123.
9. Конвенція № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів» (Ратифікована 11.08.1956 р.) // Відомості



Верховної Ради України. – 1956. – № 7. – Ст.123.

10. Конвенція № 103 «Про охорону материнства» (Ратифікована 11.08.1956 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1956. – № 7. – Ст.123.

11. Конвенція № 95 «Про охорону заробітної плати» (Ратифікована 30.06.1961 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1961. – №46. – Ст.512.

12. Конвенція № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (Ратифікована 30.06.1961 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1961. – №46. – Ст.512.

13. Конвенція № 139 «Про мінімальний вік для прийняття на роботу» (Ратифікована 07.03.1979 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1979. – №12. – Ст.146.

14. Конвенція № 2 «Про безробіття» (Ратифікована 04.02.1994 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – №23. – Ст.164.

15. Конвенція № 158 «Про сприяння колективним переговорам» (Ратифікована 04.02.1994 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – №23. – Ст.165.

16. Конвенція № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» (Ратифікована 16.03.2016 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – №16. – Ст.161.

17. Костюк В. Л. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. Л. Костюк. – К., 2000. – 20 с.

18. Любчик О. А. Сутність джерел трудового права / О. А. Любчик // Публічне право. – 2014. – № 2. – С. 194–198.

19. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки : монографія / С. С. Лукаш. – Х. : ФІНН, 2009. – 368 с.

20. Лукаш С. С. Акти соціального партнерства як джерела трудового права / С. С. Лукаш // Митна справа. – 2013. – № 6(2.2). – С. 407–412.

21. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. – Харків : Діса плюс, 2014. – 480 с.

22. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах : монографія / Н. О. Мельничук. – К. : Хай-Тек Пресс, 2012. – 340 с.

23. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник. – 2-ге вид., переробл. і доповн. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : ФІНН, 2009. – 728 с.

24. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>

25. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. (із змінами, внесеними Законом України від 23 січня 1997 р.) // Відомості Верховної Ради України. - 1993. - №36. - Ст. 361; Голос України. - 1977. - 8 лютого.

26. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №49. - Ст. 668.

27. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №17.-Ст. 121.

28. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – №2. - Ст. 4.

29. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.

30. Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейською спільнотою, її державами-учасницями (Ратифікована 10.11.1994 р.) // Відомості Верховної Ради України. - 1994. - №46. - Ст. 416.

### МЕТА ЛЕКЦІЇ:

Метою лекції є ознайомлення та загальна характеристика джерел трудового права. Ми приділимо увагу видам джерел трудового права, особливостям нормативно-правових актів, як джерел, а також визначимо сферу дії трудового законодавства.

### ВСТУП

Джерела права розглядають переважно як зовнішню форму функціонування права, ту оболонку, без якої неможливе існування правової норми. Однак іноді у це поняття вкладають інший зміст. Йдеться насамперед про ті об'єктивні чинники, які породжують право як соціальне явище. І такими чинниками-джерелами називають матеріальні умови життя суспільства, економічні, політичні та соціальні потреби відповідних соціальних груп населення, які творять право. Тобто тут маються на увазі джерела права у їхньому матеріальному значенні.

## І. ПОНЯТТЯ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ

Відносини у трудовому праві регулюються у переважній більшості завдяки **нормативним правовим актам**:

- законам, які приймає Верховна Рада України,
- указам Президента України,
- постановам Кабінету Міністрів України,
- різноманітним відомчим актам,
- локальним нормам, що діють у межах конкретних підприємств.

Характеризуючи систему джерел трудового права, у тому числі й нормативно-правові акти, потрібно наголосити на тих **особливостях**, що відрізняють їх з-поміж аналогічних джерел (форм) інших галузей права:

1) **поседнення централізованого та локального правового регулювання** - у трудовому праві, крім актів, виданих на державному (централізованому)

рівні, широко застосовують локально-правові акти, які розробляються і ухвалюються безпосередньо на підприємствах, в установах, організаціях. Такі акти забезпечують найефективнішу дію трудового законодавства стосовно конкретних умов виробництва;

2) значне, чільне місце серед джерел трудового права належить актам, прийнятим **Міністерством соціальної політики України**. Правила, положення та інструкції цього міністерства сприяють правильному і однозначному застосуванню трудового права;

3) **наявність загальних і спеціальних норм (джерел) трудового права або інколи – як наявність нормативних актів, які мають конститутивний характер.**

Ці акти самі не забезпечують регулювання трудових відносин, а передбачають прийняття на їх основі локальних актів, які й виконують регулятивну функцію. Наприклад, є Типові правила внутрішнього трудового розпорядку, проте безпосередньо на підприємстві внутрішній трудовий розпорядок регулюють не ці Типові правила, а прийняті на їх основі правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства (ст. 142 КЗпП України);

4) **поєднання єдності та диференціації** - трудове право має значний ступінь диференціації у правовому регулюванні трудових відносин залежно від умов виробництва, кліматичних умов, суб'єктних ознак і соціальних груп працівників.

5) наявність у системі трудового права **актів профспілкових організацій, що мають регулятивне значення**, можна вважати ще однією відмінною особливістю джерел цієї галузі.

**Джерела трудового права** можна визначити як такі 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.

Основними джерелами (формами) трудового права є нормативно-правові акти, нормативно-правові договори (угоди), у тому числі ратифіковані міжнародні договори, а також акти вищих судових інстанцій.

Слід уточнити деякі **термінологічні аспекти проблеми** зовнішніх форм правового забезпечення трудових відносин. Йдеться про вживання термінів **законодавство про працю і трудове законодавство**.

Таким чином, поняття *законодавство про працю* і *трудова законодавство* – це різні за своїм змістовим наповненням терміни, а тому найбільш прийнятним може вважатися їх застосування для позначення відповідних правових явищ як цілого – *законодавство про працю*, так і його частини – *трудова законодавство*. Отож для характеристики джерел трудового права правомірно застосовувати термін *трудова законодавство*.

**Класифікація джерел трудового права** може бути проведена за найрізноманітнішими критеріями.

За видами відносин, які вони регулюють, джерела трудового права можна поділити на такі, що:

- регулюють трудові відносини,
- забезпечують регулювання відносин, тісно пов'язаних з трудовими.

Конституція України чітко визначає компетентні органи, наділені нормотворчими повноваженнями, а також визначає і форми нормативних актів, які приймаються цими органами. Конституційні акти є тією юридичною базою, на підставі якої здійснюється класифікація джерел трудового права.

Класифікація джерел трудового права може бути проведена за такими ознаками:

- органи правотворчості,
- форма акту,
- юридична сила акту,
- ступінь його узагальнення,
- коло регульованих відносин тощо.

В залежності від *органів правотворчості* джерела трудового права можуть поділятися на акти, які видаються:

- 1) вищими органами державної влади та управління (Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України, Президентом України);
- 2) центральними органами державного управління (міністерствами, державними комітетами та іншими відомствами);
- 3) місцевими органами влади та самоврядування;
- 4) керівниками об'єднань, підприємств і організацій спільно чи за узгодженням з профспілковими комітетами.

За *формою акта* джерела трудового права можуть бути класифіковані на:

- закони,
- укази,
- декрети,
- постанови,
- розпорядження,
- накази,
- інструкції,
- правила,
- положення,
- рішення тощо.

За *сферою дії* джерела поділяються на:

- загальнодержавні,
- галузеві (відомчі),
- локальні (місцеві) акти.

За *ступенем узагальнення* на:

- 1) кодифіковані, наприклад, Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р.;
- 2) комплексні, тобто такі, які одночасно є джерелами декількох галузей права;

3) базові, зазвичай, це закони чи постанови, прийняті Верховною Радою, які містять загальні положення, а детальне регламентування передбачене підзаконними актами. Основним критерієм розмежування джерел трудового права слід визнати класифікацію за їх юридичною силою. В цьому плані вони

поділяються на:

- а) міжнародні правові акти, ратифіковані Україною;
- б) закони України;
- в) підзаконні нормативні акти:
  - Укази Президента України;
  - декрети, постанови, розпорядження Кабінету Міністрів України;
  - накази, інструкції, правила відповідних міністерств, державних комітетів, інших відомств. Ці нормативні акти в свою чергу поділяються на такі, що поширюються на всіх суб'єктів трудових відносин, і такі, що поширюються тільки на відповідну галузь народного господарства;
    - інструкції та інші акти профспілок (з питань охорони праці);
    - локальні нормативні акти.

### **ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО ПИТАННЯ**

Зазначимо, що найпоширенішою (при вивченні дисципліни) є класифікація нормативно-правових актів *залежно від юридичної сили* актів, що містять норми трудового права. Класифікація за цим критерієм дає змогу повніше з'ясувати характерні ознаки і особливості джерел трудового права. Це традиційний поділ на закони і підзаконні акти. Серед законів при цьому можна виділяти загальні («Про підприємництво», «Про підприємства в Україні») і спеціальні («Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці»). Окремо виділяють спеціалізований кодифікований закон – Кодекс законів про працю. Підзаконні акти у свою чергу поділяють на акти Президента України, Кабінету Міністрів України, відомчі нормативні акти і акти локально-правового характеру (найнижчий рівень).

Основними джерелами (формами) трудового права є нормативно-правові акти, нормативно-правові договори (угоди), у тому числі ратифіковані міжнародні договори, а також акти вищих судових інстанцій.

## **II. НОРМАТИВНІ АКТИ ЯК ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ**

Основним видом джерел трудового права України є безперечно нормативно-правові акти органів законодавчої та виконавчої влади. **Закони та підзаконні акти забезпечують** правове регулювання значної маси суспільно-трудова відносин, встановлюючи при цьому оптимальний рівень гарантій трудових прав найманих працівників у межах всієї держави.

Нормативно-правові акти є **обов'язковою ланкою у системі джерел трудового права**. Серед законів, що є джерелами трудового права, головне місце належить **Конституції України**. Вона визначає принципові позиції законодавця з найважливіших питань правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними суспільних відносин. Відповідні статті Конституції закріплюють основні права громадян як суб'єктів трудового права. Конституція України забороняє використання примусової праці, визнає за громадянами право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, а також право на відпочинок. Усім працюючим

Конституція гарантує захист від незаконного звільнення (ст. 43). Ці та інші норми Конституції мають дуже важливе значення для регулювання трудових відносин і, як вже наголошувалося, більшість з них вважається *правовими принципами* у сфері трудового права.

Крім Конституції, принципово важливими законодавчими актами – джерелами трудового права можна вважати **поточні закони**, а саме Закони України «Про підприємства в Україні», «Про господарські товариства» від 19 вересня 1991 р., «Про колективне сільськогосподарське підприємство» від 14 лютого 1992 р. та багато інших.

Цими актами законодавець або визначає сферу дії трудового законодавства, або встановлює деякі особливості правового регулювання праці на підприємствах різних форм власності. І таких законів, що так чи інакше торкаються питань регулювання трудових відносин, є досить багато.

Найважливішим серед законодавчих актів як джерел трудового права є, звичайно, **Кодекс законів про працю України (КЗпП)**. Він вважається основним галузевим джерелом трудового права. КЗпП був прийнятий ще 10 грудня 1971 р. За своє понад чверть столітнє існування він зазнавав неодноразово змін і доповнень. Хоч КЗпП і є основним джерелом трудового права, він не в змозі забезпечити повне регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. У багатьох випадках статті його мають відсилочний або бланкетний характер, що, однак, не слід трактувати як недолік нормативного акта. Специфіка трудових відносин у певних галузях народного господарства та інші об'єктивні умови потребують конкретизації окремих положень Кодексу відповідно до цих умов шляхом прийняття нормативних актів підзаконного характеру.

До проведення нової кодифікації трудового законодавства України у тих випадках, коли немає актів, що регулюють відповідні трудові відносини, своє юридичне значення зберігають деякі **нормативні акти колишнього СРСР**, які відповідно до Закону України «Про правонаступництво України» від 12 вересня 1991 р. не суперечать Конституції та законодавству України.

До таких нормативних актів можна віднести, наприклад, Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24 вересня 1974 р. або ж «Положення про умови праці надомників», яке було затверджене 29 вересня 1981 р. постановою Держкомітету СРСР з праці та соціальних питань та Секретаріату ВЦРПС.

Президент України у межах наданих йому повноважень як глава держави видає **Укази**, що теж торкаються нерідко регулювання трудових відносин і їх так само потрібно зараховувати до джерел трудового права. Прикладом може бути Указ Президента України «Про запровадження на території України регіональних графіків початку робочого дня» від 26 квітня 1995 р. №334/95 чи Указ «Про невідкладні заходи щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат» від 12 травня 1996 р. №333/96.

Укази Президента України у сфері трудового права спрямовані переважно на виконання законів і забезпечення встановлених ними гарантій

трудових прав працівників. Однак не можна не враховувати їх при характеристиці нормативних актів, які відносяться до джерел трудового права.

Останнім часом серед нормативних актів, що є джерелами трудового права, помітне місце займають **постанови Кабінету Міністрів України**. Для прикладу можна навести постанову «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності» від 19 березня 1993 р. №203 або постанову «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р. №170, якою затверджено «Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників».

Акти Кабінету Міністрів України регламентують не тільки власне трудові відносини, а й ті з них, які пов'язані, наприклад, з працевлаштуванням. Тут показовою може бути постанова від 1 листопада 1999 р., якою затверджено «Порядок оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні».

**Відомчі акти** теж визнаються джерелами трудового права України. Сюди належать накази, розпорядження, інструкції галузевих міністерств, що містять приписи з окремих питань регулювання трудових відносин на підприємствах певної галузі. Наприклад, у системі Міністерства освіти затверджено «Положення про формування педагогічного персоналу вищих навчальних закладів», яким урегульовано порядок заміщення вакантних посад професорсько-викладацьким складом вищих навчальних закладів незалежно від їх відомчого підпорядкування.

Але особливе місце серед актів міністерств займають **інструкції та роз'яснення Міністерства соціальної політики України**. Правові документи, що видає цей орган, забезпечують правильне тлумачення і застосування чинного законодавства з питань заробітної плати, режиму праці як загалом, так і в окремих галузях народного господарства.

Характеристика нормативних актів у сфері трудового права була б не повною, якщо б ми оминули досить своєрідний вид джерел цієї галузі, які загалом не вписуються в систему нормативно-правових актів, оскільки приймаються недержавними органами.

Проте у трудовому праві і особливо у межах інституту охорони праці такі акти займають відповідне місце. Наявність у системі трудового права актів профспілкових організацій, що мають регулятивне значення, можна вважати ще однією відмінною особливістю джерел цієї галузі.

### **ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО ПИТАННЯ**

Особливості джерел трудового права полягають: в великому масиві джерел трудового права як результату діяльності різних державних органів (Верховна Рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України та ін.); в наявності нормативних актів, що приймаються в централізованому і децентралізованому порядку (загальне і спеціальне законодавство); в особливому значенні актів локальної нормотворчості; в активній участі профспілок і трудових колективів у нормотворчості (результат участі: тарифні угоди, правила внутрішнього трудового розпорядку, колективні договори і

т.ін.); в наявності чинних нормативних актів колишніх СРСР та УРСР; в ознаки ієрархічності, тобто відповідність підзаконних нормативних актів Конституції та іншим законам України.

### III. АКТИ ДОГОВІРНОГО ТА ЛОКАЛЬНОГО ХАРАКТЕРУ У СФЕРІ ТРУДОВОГО ПРАВА

Серед джерел сучасного трудового права України особливо виділяються акти договірної характеру, тобто такі акти, які приймаються уповноваженими органами шляхом підписання двосторонніх або багатосторонніх договорів (угод).

**Договір** – це ефективний юридичний засіб для встановлення прав і обов'язків та правил взаємовідносин між сторонами, що його укладають. За умов становлення ринкових відносин роль договорів як інструмента саморегулювання значно зростає. Свобода і рівність сторін передбачає вільне волевиявлення для вступу у договірні відносини без будь-якого адміністративного диктату. Тому й змістом договору є взаємовстановлені юридичні права та обов'язки кожного з учасників.

**Особливість нормативно-правового договору** як джерела трудового права полягає у тому, що 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 централізованим законодавством. Тому умови договорів, прийнятих з недотриманням одного з основних принципів трудового права (ст. 9 КЗпП), визнаються недійсними.

Акти договірної характеру, що мають поширення у трудовому праві України, можна **класифікувати** за багатьма критеріями.

Залежно, наприклад, *від кількості сторін, що беруть участь в укладенні договорів*, вони бувають:

- двосторонні (колективний договір) та
- багатосторонні (генеральна угода).

За *сферою дії* нормативно-правові договори можна поділити на чотири види:

- міждержавні (міждержавні угоди);
- всеукраїнські (генеральні угоди);
- регіональні (регіональні угоди);
- локальні (колективний договір).

І нарешті, з огляду на те, *чи договір укладений в Україні, чи за її межами*, бувають договори:

- внутрішні,
- зовнішні (міжнародні).

Характерним для міжнародних договорів як джерел трудового права є те, що, крім двосторонніх угод між Україною та іншою державою, важливе значення мають багатосторонні договори, і зокрема, конвенції Міжнародної Організації Праці (МОП).



З прийняттям Закону України «Про колективні договори і угоди» важливими джерелами трудового права стали генеральна, галузеві та регіональні угоди, які укладаються між профспілками (їх об'єднаннями), що представляють інтереси найманих працівників, і власниками або їх представниками. Угодами на відповідному рівні (державному, регіональному, галузевому) регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин щодо зайнятості, гарантій оплати праці, розміру прожиткового мінімуму, режиму роботи і відпочинку, умов охорони праці тощо.

До міжнародних договорів – джерел трудового права передусім належать **конвенції Міжнародної організації праці**. Незважаючи на те, що конвенції цієї організації приймають за спеціальною процедурою і її не підписують сторони-учасники, вони, проте, вважаються одним з видів міжнародних договорів.

Україна як член МОП ратифікувала основну частину конвенцій, тому можна вважати, що конвенції набули значення норм, які можна застосовувати для регулювання трудових відносин у межах її території. Разом з тим виникає певна проблема, пов'язана з відомим принциповим положенням трудового права.

**Локальна норма в трудовому праві України** - це правило загальнообов'язкової поведінки, санкціоноване державою і прийняте у встановленому законом порядку безпосередньо на підприємствах, в установах, організаціях, і яке діє в його межах. Локальні нормативні акти приймають для врегулювання тих або інших відносин в сфері праці, якщо в законодавстві не передбачене пряме врегулювання.

Локальні правові норми мають певні **ознаки**:

- обмежена сфера дії в просторі;
- поширення на обмежене коло суб'єктів;
- спеціальна процедура прийняття;
- прийняття спеціальними органами або за їх участю (власник або уповноважений ним орган, профспілки або інші уповноважені представники трудового колективу);
- здатність максимально конкретизувати загальні правові норми.

Слід зазначити, що **індивідуальний трудовий договір** не визнається джерелом трудового права, оскільки положення такого договору не є загальнообов'язковими і звернені до конкретних осіб - працівника і роботодавця (визначають їх права і обов'язки).

### **ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО ПИТАННЯ**

Локально-правові акти можна приймати в розвиток централізованого законодавства, тобто для конкретизації окремих норм, що за своїм характером потребують прив'язки до місцевих умов того чи іншого підприємства. Наприклад, відповідна норма КЗпП (ст. 52) встановлює, що тривалість робочого часу при п'ятиденному робочому тижні визначають правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства. А отже, локальна норма, що

регулюватиме тривалість робочого часу, буде результатом конкретизації норми, що має більш високу юридичну силу. Однак локально-правові норми існують не лише для конкретизації, вони покликані також заповнювати певні прогалини в правовому регулюванні трудових відносин, а в сучасних умовах саме цьому напряму локальної нормотворчості надається пріоритет. Розширення гарантій трудових прав працівників, покращення умов їхньої праці – ось основні напрями локальної нормотворчості.

#### **IV. АКТИ СУДОВОЇ ВЛАДИ ЯК ОДНА З ФОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Питання про юридичну природу керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду в науці є дискусійним.

Слід зазначити, що акти судової влади в системі джерел права відомі переважно як **«судовий прецедент»**. Найбільшого свого поширення ця правова форма набула у англосаксонській правовій системі. Суть судового прецеденту зводиться до того, що рішення суду по конкретній справі надається нормативний характер. Для судів, які розглядатимуть аналогічну справу, обов'язковим вважається не все рішення чи вирок судового органу, а тільки **«серцевина»** справи, суть правової позиції судді, на основі якої виноситься рішення.

У недалекому минулому вітчизняна правова доктрина негативно ставилася до судового прецеденту. Але вже тепер тон критичних висловлювань щодо цієї проблеми дещо пом'якшав. З'являється чимало прихильників визнання актів судової влади джерелом національного права.

**Основними аргументами на користь віднесення актів судової влади** (а мова передусім піде про акти вищих судових інстанцій) до джерел трудового права можуть бути:

**1) конституційне закріплення принципу розподілу державної влади.**

За чинною Конституцією (ст. 75) єдиним органом законодавчої влади в Україні є парламент – Верховна Рада України. Проте таке конституційне положення про виняткове право Верховної Ради творити закони зовсім не заперечує можливостей інших гілок державної влади – виконавчої та судової – видавати загальнообов'язкові правила, які б забезпечували правильне і однакове виконання усіма суб'єктами правових відносин ухвалених законів. Оскільки у ст. 6 Конституції закріпили принципи розподілу державної влади, то тим самим і за судовою владою юридичне визнали право ухвалювати загальнообов'язкові правила. **«Судові рішення ухвалюються судами іменем України і є обов'язковими до виконання на всій території України»**, – проголошує ст. 124 Основного Закону;

**2) створення в Україні Конституційного Суду.**

Поява серед юрисдикційних органів Конституційного Суду, який вирішує питання про відповідність законів та інших правових актів Основному Закону і дає офіційне тлумачення Конституції та законів України, ще більше посилила правотворчі можливості судової влади. Саме той факт, що закони та інші

правові акти або їх окремі положення в разі визнання їх Конституційним Судом неконституційними втрачають чинність, і свідчить про нормативність рішень цього судового органу.

Офіційне тлумачення цим органом судової влади положень Конституції України та законів, прийнятих Верховною Радою України, можна вважати ще одним підтвердженням правотворчих повноважень Конституційного Суду.

### **3) загальний характер нормативних рішень вищих судових органів.**

Відомо, що судовий прецедент у його класичному варіанті означає загальнообов'язковість судових рішень для суддів, які вирішують аналогічні справи. Практика ж прийняття керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України щодо розгляду судами трудових спорів засвідчує, що такі роз'яснення мають загальнообов'язковий характер і стосуються не лише нижчестоящих судів, а й усіх інших суб'єктів, які застосовують відповідні норми.

Положення постанов Пленуму Верховного Суду України є фактично доповненнями до чинного трудового законодавства. Це нові правила, яких зобов'язані дотримуватися не тільки судді під час розгляду трудових спорів, але й, що важливо, учасники трудових правовідносин. Навряд чи на практиці виникнуть проблеми із записом до трудової книжки про причини звільнення працівника, який відмовляється від укладення письмового договору про повну матеріальну відповідальність, і очевидно, що сторони не звертатимуться до суду, аби суд констатував, що трудового договору не укладено, оскільки працівника до роботи допустила не уповноважена на те особа.

### **ВИСНОВКИ ДО ЧЕТВЕРТОГО ПИТАННЯ**

Таким чином, незважаючи на офіційне невизнання актів судової влади актами правотворчості, в Україні склалися об'єктивні обставини для того, аби вважати джерелами трудового права окремі нормативні рішення вищих судових інстанцій – Конституційного Суду та Верховного Суду України.

## **МЕТОДИЧНІ ПОРАДИ ЩОДО ПІДГОТОВКИ ДАНОЇ ТЕМИ**

При підготовці цієї теми студентів слід:

- 6) опрацювати конспект лекції;
- 7) ознайомитися із навчальною літературою з цієї теми;
- 8) ознайомитися із нормативно-правовими актами;
- 9) опрацювати монографічну літературу, статті в періодичних виданнях з цієї теми;
- 10) вести конспект підготовки до семінарського заняття.

Перелік рекомендованої літератури не є вичерпним. Студенти повинні використовувати інші джерела і особливо періодичні видання.

Необхідно сформулювати уявлення про систему джерел трудового права.

Для самоперевірки доцільно використати такі **контрольні запитання та завдання для самоперевірки:**

1. Що являє собою джерела трудового права?
2. Наведіть класифікацію джерел трудового права.
3. Назвіть особливості джерел трудового права.

4. Наведіть приклад державного та договірної регулювання трудових відносин.
5. Розкрийте значення ППВСУ для регулювання трудових відносин.
6. Визначте сферу дії трудового законодавства.
7. Назвіть приклади міжнародних договорів – джерел трудового права.
8. Розкрийте принцип єдності та диференціації у регулюванні трудових відносин.

### **ТЕМА № 3. СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА (2 години)**

#### **ПЛАН ЛЕКЦІЇ**

Вступ.

1. Правовий статус учасників трудових правовідносин.
  2. Правове становище працівників у трудових правовідносинах.
  3. Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин.
  4. Правове становище профспілок у трудових правовідносинах.
- Класифікація прав та функції профспілок.

Висновок.

#### **РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА:**

- 1. Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія / В. М. Андріїв. – Чернігів : Черніг. держ. ін.-т права, соц. технологій та праці, 2011. – 305 с.
- 2. Вишновецька С. В. Методологія науки трудового права : монографія / С. В. Вишновецька. – К. : Ніка-Центр, 2014. – 320 с.
- 3. Денисенко А. П. Особливості правового статусу керівника підприємства як суб'єкта трудових правовідносин / А. П. Денисенко // Європейські перспективи. – 2012. – № 2(2). – С. 159–163.
- 4. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні : монографія / М. І. Іншин – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 337 с.
- 5. Єфіменко Д. К. Контрольно-наглядові органи та організації за дотриманням законодавства про працю як додатковий суб'єкт трудових правовідносин / Д. К. Єфіменко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 24. – С. 209–215.
- 6. Клемпарський М. М. Проблеми класифікації суб'єктів трудового права / М. М. Клемпарський // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2010. – № 18. – С. 102–111.
- 7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
- 8. Конституція України від 28 червня 1996р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30 – Ст.141.

- 9. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики : монографія / В. Л. Костюк. – К. : Видавець Карпенко В.М., 2012. – 464 с.
- 10. Правознавство : підручник / за ред. В. В. Копейчикова, А. М. Колодія. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 749 с.
  - 11. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>
- 12. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : закон України від 22.06.2012 № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.
- 13. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №49. - Ст. 668.
- 14. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
- 15. Прилипко С. М. Проект Трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко // Право України. – 2009. – № 3. – С. 14–21.
- 16. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. – 12-те вид., переробл. і доповн. / В. Г. Ротань, І. В. Зуб ; відп. ред. В. Г. Ротань. – Х. : Фактор, 2010. – 816 с.
- 17. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект : монографія / А. М. Слюсар. – Х. : ФІНН, 2011. – 336 с.
- 18. Трудове право України: академічний курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко та ін.; за ред. доктора юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2014. – 548 с.
- 19. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред.. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
- 20. Шамшина І. І. Колективні суб'єкти у трудовому праві: теоретико-правові питання / І. І. Шамшина, А. А. Юрченко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 27. – С. 29–35.

## МЕТА ЛЕКЦІЇ

Метою лекції є ознайомлення та загальна характеристика суб'єктів трудового права. Ми приділемо увагу правовому статусу основних суб'єктів – працівника та роботодавця, а також інших суб'єктів у сфері праці – профспілкам, трудовим колективам, державним органам тощо.

## ВСТУП

Характерною ознакою трудових правовідносин є наявність досить широкого кола суб'єктів, які можуть бути їх учасниками. Комплексний характер структури трудових правовідносин фактично і породжує їх численний суб'єктний склад. Що не вид трудових правовідносин – то нові суб'єкти. Але найхарактерніше те, що майже в усіх видах трудових правовідносин незмінним учасником є роботодавець. Така універсальність його участі у трудових правовідносинах зумовлена насамперед тим, що самі трудові правовідносини виникають та існують у результаті реалізації власником (підприємцем) свого права найму робочої сили для досягнення поставленої мети. Тому решта учасників беруть участь у трудових правовідносинах нібито задля задоволення інтересів роботодавця.

## І. ПРАВОВИЙ СТАТУС УЧАСНИКІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

**Суб'єкти трудового права** - це учасники трудових відносин, що є предметом трудового права, і які на підставі чинного законодавства наділяються суб'єктивними правами та відповідними обов'язками.

Суб'єкти трудового права – більш широке поняття, ніж суб'єкти індивідуально-трудоових (власне трудових) правовідносин.

Суб'єктами трудового права є: громадяни (працівники, роботодавці); трудові колективи; профспілкові організації або інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи; соціальні партнери на державному, галузевому, регіональному рівнях в особі представників відповідних об'єднань профспілок або інших представницьких організацій трудящих і об'єднань власників або уповноважених ними органів; державні органи; місцеві органи виконавчої влади і органи місцевого самоврядування.

Головними суб'єктами трудового права є працівник і роботодавець, як суб'єкти індивідуальних трудових відносин.

В загальній теорії держави і права суб'єкти права розподіляються перш за все на: індивідуальні і колективні.

Разом з тим, всі суб'єкти, які беруть участь у суспільних відносинах, що є предметом трудового права, можна розділити на такі групи:

- 1) фізичні особи;
- 2) організації;
- 3) трудові колективи;
- 4) органи, уповноважені на представництво.

Кожна із цих груп суб'єктів трудового права визначається своїм правовим статусом. Але і в середині кожної групи слід відрізнити суб'єктів, які володіють специфічними рисами і мають лише своє особливе правове становище.

Доцільно, з метою **класифікації** усіх суб'єктів трудових правовідносин, поділити їх на дві групи: головні і другорядні.

Кожен суб'єкт трудового права наділяється специфічними властивостями, тобто **правовим статусом**, під яким розуміється його юридичне становище, як можливого учасника конкретних правових відносин в сфері використання найманої праці.

**Він включає такі основні елементи правового статусу:**

1) *трудова правосуб'єктність* - особлива властивість, що визнається державою за суб'єктами трудового права і означає, що за наявності певних умов (досягнення конкретного віку - для громадян; організаційних передумов - для трудових колективів; господарської або майнової і оперативної відокремленості - для підприємств, установ, організацій) вони здатні бути учасниками конкретних правовідносин у сфері праці, володіти правами та обов'язками, а також набувати їх своїми діями, тобто володіти трудовою праводієздатністю.

Першим елементом, складовою правосуб'єктності є *правоздатність* особи. Це така властивість, яка характеризується здатністю особи мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки.

Відзначимо, що *правоздатність* – це не сума прав і обов'язків, а лише *здатність* мати права і обов'язки. Саме так її сформульовано і в Цивільному кодексі («здатність мати цивільні права і обов'язки»).

Правоздатність виникає у особи з моменту народження. Усі потенційні учасники можливих правовідносин уже є правоздатними, є суб'єктами права від народження.

Другим елементом правосуб'єктності вважається *дієздатність* особи. Дієздатність на відміну від правоздатності не виникає з моменту народження людини, а отже, не є категорією права у його загальносоціальному аспекті. Вона визначається у нормах спеціально-соціального або юридичного права. І якщо правоздатність є однаковою і рівною для всіх людей, то дієздатність залежить вже від галузевої приналежності правовідносин: у цивільно-правових відносинах вона настає з 18 років, у кримінальних – з 16, трудових – також з 18 років. А у деяких випадках законом може бути встановлено спеціальні правила настання дієздатності.

2) *основні (статутні) трудові права і обов'язки (правоволодіння)*. Трудова правосуб'єктність також є передумовою наділення суб'єкта трудового права такими правами і обов'язками, які безпосередньо впливають із дії закону і не пов'язані з вчиненням будь-яких дій з його боку.

3) *гарантії цих прав і обов'язків*. З точки зору об'єкта всі юридичні гарантії в сфері трудового права можна підрозділити на такі основні види: а) гарантії, що забезпечують здатність до правоволодіння (правосуб'єктність); б) гарантії, що забезпечують правоволодіння; в) гарантії, що забезпечують правореалізацію. В цілому ж всі названі види юридичних гарантії направлені

на захист соціально значимих інтересів того чи іншого суб'єкта права від неправомірної поведінки інших осіб;

4) *відповідальність за порушення трудових обов'язків*.

Гарантії і відповідальність надають правовому статусу необхідну визначеність і конкретність, без чого взагалі неможливо говорити про реальне правове становище суб'єктів трудового права. Гарантії статутних прав і відповідальність за невиконання статутних обов'язків, як юридичні категорії, завжди виражаються у формі правових норм, які або заохочують до оптимальної свободи дій суб'єктів на реалізацію своїх прав, або впливають на суб'єктів шляхом застосування до них санкцій, якщо вони не виконують своїх обов'язків.

### **ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО ПИТАННЯ**

Гарантії і відповідальність надають правовому статусу необхідну визначеність і конкретність, без чого взагалі неможливо говорити про реальне правове становище суб'єктів трудового права. Гарантії статутних прав і відповідальність за невиконання статутних обов'язків, як юридичні категорії, завжди виражаються у формі правових норм, які або заохочують до оптимальної свободи дій суб'єктів на реалізацію своїх прав, або впливають на суб'єктів шляхом застосування до них санкцій, якщо вони не виконують своїх обов'язків.

## **II. ПРАВОВЕ СТАНОВИЩЕ ПРАЦІВНИКІВ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ**

Трудове законодавство України, визначаючи права і обов'язки суб'єктів трудових правовідносин, використовує для позначення одного з них термін працівники, що є цілком прийнятним і об'єктивно відображає стан розвитку суспільно-трудова відносин у державі на сучасному етапі.

**Статусу працівників** громадяни набувають з факту укладення трудового договору.

Варто нагадати, що категорії *правоздатність* та *дієздатність*, якими прийнято оперувати в теорії права, у трудовому законодавстві не закріпилися, на відміну від цивільного права, де наявні норми, що визначають цивільну правоздатність та цивільну дієздатність і водночас окреслюють момент настання як першої, так і другої.

Трудове законодавство визначає тільки вік, з якого допускається прийняття осіб на роботу. Як видно з цитованої вже ст. 188 КЗпП України, названо три нижні вікові межі, з яких допускається прийом на роботу. А тому може скластися враження (особливо, якщо провести аналогію щодо цивільної дієздатності осіб від 15 до 18 років і осіб, які не досягли 15 років), що законодавець, установивши вікові градації для вступу на роботу, визначив і різний ступінь повноти трудової дієздатності для кожної з вікових категорій громадян. Однак це не зовсім так. Аналіз гарантованих для всіх них трудовим законодавством прав і обов'язків свідчить про рівність повноти дієздатності молодих працівників (за деякими винятками хіба що для тих, які працюють у вільний від навчання час). Отже, для характеристики трудової дієздатності



громадян не має значення чи вона виникла з 15, чи з 16 років. У обох випадках неповнолітні матимуть однакові трудові права і нести будуть однакові обов'язки. Дозвіл на працевлаштування від батьків п'ятнадцятирічного працівника жодного впливу на рівень повноти його трудових прав не має.

Ще однією ознакою, яка характеризує правосуб'єктність працівників за трудовим правом, є *стан здоров'я*. Йдеться не про стан здоров'я як юридичний факт, що може бути підставою для припинення, наприклад, трудового договору чи переведення на іншу, легшу роботу, а власне про сам стан здоров'я, як одну з характерних ознак суб'єкта трудового права працівника.

Крім уже названих ознак, які мають значення для реалізації фізичними особами своєї трудової правосуб'єктності, можна назвати ще деякі, стосовно яких існують тільки окремі застереження в законодавстві. Зокрема, приймаючи на роботу, роботодавець може запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками, якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному. Такі обмеження на підприємствах, в установах і організаціях державної власності затверджено

За певних обставин на реалізацію громадянами своєї правосуб'єктності має вплив *судимість*. Проте це тільки в тому випадку, коли вона настала внаслідок кримінального покарання за корисливі злочини і коли особа претендує на посаду, пов'язану з матеріальною відповідальністю. Якщо ж, відповідно до рішення суду, за вчинення адміністративного правопорушення особі призначено покарання у вигляді позбавлення спеціального права (наприклад, права керування транспортними засобами чи права полювання) або, згідно з вироком суду, за вчинення злочину заборонено займати певні посади чи займатися певною діяльністю, то тут ми маємо лише часткове обмеження трудової дієздатності громадян на певний строк. Сама по собі така перешкода автоматично зникає із закінченням строку, на який призначено покарання, за винятком випадків, коли беруть до уваги судимість за вчинений раніше злочин.

Відповідно до чинного законодавства такими є ознаки, що більшою або меншою мірою впливають на трудову правосуб'єктність працівників. Ставши суб'єктом трудового права, громадянин-працівник набуває для себе цілого комплексу прав та обов'язків, які характеризують його правовий статус у системі суспільної організації праці.

### **ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО ПИТАННЯ**

Гарантії і відповідальність надають правовому статусу необхідну визначеність і конкретність, без чого взагалі неможливо говорити про реальне правове становище суб'єктів трудового права. Гарантії статутних прав і відповідальність за невиконання статутних обов'язків, як юридичні категорії, завжди виражаються у формі правових норм, які або заохочують до оптимальної свободи дій суб'єктів на реалізацію своїх прав, або впливають на суб'єктів шляхом застосування до них санкцій, якщо вони не виконують своїх обов'язків.

### III. РОБОТОДАВЦІ ЯК СУБ'ЄКТИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Роботодавець як суб'єкт трудового права – це, насамперед, особа, яка надає роботу іншій особі на підставі трудового договору у формі будь-якого з його різновидів, передбачених законодавством, у тому числі при обранні чи призначенні на посаду.

Роботодавчі властивості громадян виникають із досягненням повноліття. Тобто трудова правосуб'єктність громадян-роботодавців за віком її настання не збігається з трудовою правосуб'єктністю громадян-працівників. І хоча суб'єктом права власності громадяни можуть бути навіть до досягнення повноліття, використовувати працю інших громадян як роботодавці вони можуть лише по досягненні 18-річного віку.

Трудова правосуб'єктність юридичних осіб за загальним правилом виникає з моменту їх державної реєстрації. Саме факт державної реєстрації суб'єкта підприємницької діяльності чи легалізації, наприклад, громадського об'єднання у встановленому законом порядку, коли вони набувають статусу юридичної особи, є тим моментом, з якого виникає як загальна цивільна, так і трудова правосуб'єктність власників – юридичних осіб.

Усіх роботодавців, які мають трудову правосуб'єктність, можна поділити на окремі групи:

- **роботодавці – фізичні особи;**
- **роботодавці – юридичні особи і відокремлені підрозділи юридичних осіб;**
- **роботодавці – державні органи.**

Така класифікація з точки зору правового становища роботодавців є певною мірою умовною, оскільки залишає за своїми межами деякі інші види суб'єктів трудових правовідносин. Але вона дозволяє найбільш повно характеризувати роботодавчу правосуб'єктність названих груп роботодавців.

Найчисельнішу групу роботодавців становлять **юридичні особи.**

Найширше з-поміж юридичних осіб роботодавців представлені юридичні особи – підприємці, які з метою здійснення підприємницької діяльності згідно з законодавством мають право укладати з громадянами договори про використання праці останніх. На державних підприємствах від імені юридичної особи виступає одноособовий орган, наприклад, директор, начальник, який і користується правом найму працівників. Самого керівника державного підприємства призначає на посаду відповідне міністерство або інший підвідомчий Кабінету Міністрів України орган державної виконавчої влади.

Серед юридичних осіб – роботодавців значне місце посідають непідприємницькі юридичні особи. Якщо найм працівників роботодавцями – підприємцями проводять для більш повної реалізації основної мети підприємництва – досягнення прибутку, то залучення працівників юридичними особами непідприємницького спрямування передбачає здійснення з їх допомогою тих основних завдань і функцій, заради яких утворюються і діють відповідні юридичні особи – організації, установи, заклади тощо.

Самостійну групу роботодавців відповідно до чинного законодавства складають **фізичні особи**. Кодекс законів про працю України після доповнень, внесених у відповідні статті законом від 5 липня 1995 р., офіційно визнав за фізичними особами право найму на роботу. До того, незважаючи на те, що практика залучення окремими фізичними особами інших громадян для роботи хатніми робітницями, особистими водіями та ін., існувала і за радянських часів, це вважалося винятком із загального правила і тому не регламентувалося Кодексом законів про працю.

Усіх фізичних осіб як роботодавців можна умовно поділити на дві групи.

*Першу* становлять ті фізичні особи, які можуть реалізувати своє право найму на роботу, однак використовуючи працю інших осіб, вони не ставлять собі за мету одержання доходів. Це здебільшого громадяни (власники), які використовують найманих працівників для роботи в домашньому господарстві, для догляду за малолітніми дітьми, важкохворими членами сім'ї, а також для роботи особистими водіями, друкарками тощо.

До *другої групи* належать фізичні особи – роботодавці, вид занять яких потребує використання найманої праці. Здебільшого суспільне корисна діяльність таких роботодавців пов'язана з одержанням ними доходу. Їх право найму робочої сили додатково передбачено відповідними нормативними актами.

Значну частину роботодавців цієї групи становлять фізичні особи – підприємці. За Законом України «Про підприємництво» громадяни України, інших держав, не обмежені законом у правоздатності або дієздатності (ст. 2) в процесі підприємницької діяльності, мають право укладати з громадянами договори про використання їхньої праці (ст. 9). Жодних обмежень щодо роботодавчих властивостей підприємців, які здійснюють свою діяльність без створення юридичної особи, не передбачено, за винятком хіба що права на укладення між ними та найманими працівниками колективного договору.

### **ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО ПИТАННЯ**

Роботодавцями за трудовим правом повинні визнаватися юридичні особи та їх відокремлені підрозділи, а також фізичні особи, які використовують найману працю на основі укладення трудового договору у формі будь-якого з його різновидів.

## **ІV. ПРАВОВЕ СТАНОВИЩЕ ПРОФСПЛОК У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ. КЛАСИФІКАЦІЯ ПРАВ ТА ФУНКЦІЇ ПРОФСПЛОК.**

Відповідно до Конституції України (ст. 36) працівникам забезпечується право на об'єднання у професійні спілки. Професійні спілки діють відповідно до чинного законодавства й статутів, які вони приймають, і не підлягають реєстрації в державних органах. Державні органи, підприємства, установи, організації повинні сприяти професійним спілкам в їх діяльності.

Професійні спілки – це масові громадські організації працюючих робітників, службовців та осіб, що навчаються в спеціальних і вищих закладах освіти, незалежно від статі, раси, національності та релігійних переконань,

створені на добровільній основі з метою захисту матеріальних інтересів і прав працівників і покращення умов їх праці.

Профспілки є добровільною громадською організацією, що об'єднує громадян, які працюють чи навчаються і пов'язані спільними виробничими інтересами за родом діяльності. Вони створені з метою представництва й захисту інтересів працівників та є обов'язковим суб'єктом у відносинах соціального партнерства. Законодавство України визнає профспілки юридичними особами. В основі трудової правосуб'єктності профспілок лежить право громадян на об'єднання в профспілки та представництво профспілок від імені працівників. Повноваження профспілок являють собою поєднання прав і обов'язків: прав щодо державних і господарських органів і обов'язків перед працівниками.

Профспілки виконують такі основні функції: захисну, виробничо-економічну, культурно-виховну, міжнародну. Крім цього, профспілки здійснюють ще ряд делегованих державою функцій: нагляд за охороною праці й дотримання трудового законодавства, участь у правотворчій і правозастосовній діяльності.

Висловлюючи волю трудового колективу, виборний орган первинної профспілкової організації може виступати як від свого імені (здійснення нагляду і контролю), так і від імені відповідного колективу (розробка і підписання колективного договору).

Залежно від рівня повноважень та форми у вирішенні права профспілок поділяють на:

- паритетні – у вирішенні питання обов'язкова згода профспілок, в іншому випадку рішення не матиме юридичної сили (укладання колективного договору);

- дорадчі – думка профспілок має характер рекомендації (а не обов'язку) для державного, господарського органу (якщо думка не враховується, повинно бути пояснення). Наприклад, призначення на керівні посади працівників (крім виборів і конкурсів);

- самостійні (виключної компетенції) – рішення приймаються профспілками самостійно (наприклад, контроль за виконанням адміністрацією законодавства про працю, надання путівок, призначення допоміг);

- погоджувальні – обов'язкова згода при прийнятті рішення власником (наприклад, згода профспілок при звільненні працівника, залучення до роботи у вихідні дні, надурочних робіт тощо).

За змістом та сферою застосування права профспілок бувають:

- правотворчі – участь у прийнятті актів разом з державними органами, самостійне прийняття профспілками правових актів з питань безпеки праці та нагляду за охороною праці, укладання колективних договорів;

- контроль-наглядові – здійснення нагляду і контролю за станом охорони праці, дотримання законодавства про працю, право на безкоштовне і безперешкодне отримання від держави і господарських органів інформації з соціально-побутових питань.

## ВИСНОВКИ ДО ЧЕТВЕРТОГО ПИТАННЯ

Отже, професійні спілки широко представляють інтереси працівників у галузі виробництва, праці, побуту і культури. Вони беруть участь у розробленні й реалізації державних планів економічного і соціального розвитку, у вирішенні питань розподілу й використання матеріальних і фінансових ресурсів, залучають працівників до управління підприємствами, установами, організаціями, організовують змагання, сприяють розвитку творчості, зміцненню виробничої і трудової дисципліни. Встановлення умов праці й заробітної плати, застосування законодавства про працю, використання суспільних фондів споживання у випадках, передбачених законодавством, здійснюються підприємствами, установами, організаціями та їх вищестоящими органами разом або за погодженням з професійними спілками. Професійні спілки здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю і нормативних актів про охорону праці, контролюють житлово-побутове обслуговування працівників. Професійні спілки управляють санаторіями, профілакторіями та будинками відпочинку, культурно-освітніми, туристичними і спортивними установами, які перебувають в їх віданні.

## МЕТОДИЧНІ ПОРАДИ ЩОДО ПІДГОТОВКИ ДАНОЇ ТЕМИ

При підготовці цієї теми студентів слід:

- 1) опрацювати конспект лекції;
- 2) ознайомитися із навчальною літературою з цієї теми;
- 3) ознайомитися із нормативно-правовими актами;
- 4) опрацювати монографічну літературу, статті в періодичних виданнях з цієї теми;
- 5) вести конспект підготовки до семінарського заняття.

Перелік рекомендованої літератури не є вичерпним. Студенти повинні використовувати інші джерела і особливо періодичні видання.

Необхідно сформулювати уявлення про суб'єктів трудового права.

Для самоперевірки доцільно використати такі **контрольні запитання та завдання для самоперевірки:**

1. Хто є суб'єктами трудового права?
2. Охарактеризувати працівників як суб'єктів трудового права.
3. Назвіть особливості правового статусу роботодавців.
4. Наведіть приклад реалізації захисної функції профспілок.
5. Розкрийте значення трудового колективу як суб'єкта трудового права..
7. Назвіть державні органи, які здійснюють нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства.

## ТЕМА № 4. ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ

(2 години)

### ПЛАН:

1. Поняття, ознаки та елементи трудових правовідносин
2. Види трудових правовідносин
3. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин

### РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА:

1. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров // – М. : Юридическое издательство Министерства юстиции СССР, 1948. – 336 с.
2. Аргунова А.М. Трудові правовідносини у сфері державної служби / А. М. Аргунова // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 27. – С. 99–104.
3. Венедіктов С. В. Юридичний факт, як підстава виникнення трудового правовідношення: історія розвитку, визначення, класифікація / С. В. Венедіктов // Форум права. – 2012. – № 1. – С. 158–165.
4. Венедіктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід : навчальний посібник / С. В. Венедіктов. – К. : Алерта, 2012. – 367 с.
5. Іншин М. І. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х. : Діса плюс, 2014. – 499 с.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
7. Комаров В. А. Про соціальну справедливість у практиці правового регулювання трудових відносин в Україні / В. А. Комаров // Наукові праці МАУП. – 2014. – Вип. 43. – С. 87–92.
8. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики : монографія. – К. : – 2012. – 464 с.
9. Могила Д. В. Тенденції розвитку правового регулювання трудових відносин за участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників / Д. В. Могила // Актуальні проблеми держави і права. – 2012. – Вип. 63. – С. 390–395.
10. Поторочин С. О. Соціально-трудові відносини в контексті безпечної трудової діяльності / С. О. Поторочин // Вісник економічної науки України. – 2014. – № 2. – С. 123–127.
11. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. . Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>
12. Радчук О. П. Трудові відносини: міжнародно-правовий аспект / О. П. Радчук // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 590–595

13. Римар І. А. Матеріальний та юридичний зміст індивідуальних трудових правовідносин / І. А. Римар // Актуальні проблеми держави і права. - 2012. – Вип. 63. – С. 333–337.
14. Русаль Л. М. Юридичні факти як передумова припинення індивідуальних трудових правовідносин / Л. М. Русаль // Митна справа. – 2013. – № 6(2.2). – С. 168–174.
15. Силенко Н. М. Специфіка становлення трудових правовідносин з інвалідами в сучасних умовах / Н. М. Силенко // Форум права. – 2014. – № 4. – С. 302–307.
16. Сімутіна Я. В. Роль юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин / Я. В. Сімутіна // Держава і право. Юридичні і політичні науки. – 2013. – Вип. 61. – С. 201–207.
17. Трудове право (поняття, схеми, таблиці): навч. посіб. / Н. П. Павлів-Самоїл, В. М. Адам, А. І. Годяк. – Л. : ЛьвДУВС, 2013. – 171 с.
18. Трудове право : посіб. для підгот. до держ. іспиту / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Харків : Право, 2015. – 228 с.
19. Трудове право України : навч. посіб. / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб. – Чернівці: Рута, 2014. – 503 с.
20. Трудове право України: підруч. для студентів юрид. спец. вищ. навч. закл. / С. М. Прилипко та ін. – 5-те вид., допов. – Харків: Право, 2014. – 757 с.
21. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. – Харків: Діса плюс, 2014. – 479 с.
22. Турко І. І. До питання про правове розуміння юридичних фактів як підстав виникнення трудових правовідносин / І. І. Турко // Право і суспільство. – 2013. – № 6. – С. 127–130.
23. Усеїнова Г. С. Трудові правовідносини «власник-працівник»: деякі аспекти / Г. С. Усеїнова // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Право. – 2013. – № 1077, вип. 15. – С. 168–171.
24. Феофанова І. В. Соціально-трудові відносини в перехідній економіці України / І. В. Феофанова // Держава та регіони. Серія. : Економіка та підприємництво. – 2013. – № 1. – С. 26–30.

### **МЕТА ЛЕКЦІЇ:**

Метою лекції є з'ясування правовідносин у сфері праці. Особлива увага буде приділена трудовим правовідносинам, зокрема підставам на яких вони виникають, змінюються та припиняються.

### **ВСТУП**

**Трудові правовідносини** – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем роботи та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян.

Трудові правовідносини – складне явище. Вони охоплюють цілий ряд окремих правовідносин, які у кожному конкретному випадку можуть мати самостійне значення і розглядатися як окремі правовідносини. Проте галузева специфіка може найбільш повно виявитися лише в їхній єдності та взаємозв'язку як трудових правовідносин у цілому.

## **I. ПОНЯТТЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН, ЇХ СТРУКТУРА ТА КЛАСИФІКАЦІЯ**

Трудові правовідносини мають як загальні, притаманні усім видам правовідносин ознаки, та і власні властивості й ознаки, обумовлені їх специфікою. До специфічних ознак трудових правовідносин, тобто таких, які притаманні лише їм, можна віднести:

- особистісний характер прав і обов'язків працівника, який зобов'язаний тільки своєю працею брати участь у виробничій або іншій діяльності організації (роботодавця);

- працівник зобов'язаний виконувати певну, заздалегідь обумовлену трудову функцію (роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою), тобто він у встановлений робочий час систематично здійснюється певний вид діяльності, а не окреме індивідуальне конкретно визначене завдання до встановленого терміну, як це характерно для цивільно-правових зобов'язань, пов'язаних з трудовою діяльністю;

- виконання трудової функції здійснюється в умовах загального (кооперованого) робочого процесу, що обумовлює необхідність підпорядкування суб'єктів трудових правовідносин правилами внутрішнього трудового розпорядку, які встановлюються в організації;

- відплатний характер трудових правовідносин. Дана ознака виявляється у тому, що роботодавець у відповідь на належне виконання працівником своїх трудових функцій здійснює зустрічні дії у вигляді оплати праці;

- право кожного з суб'єктів трудових правовідносин на припинення даних правовідносин без будь-яких санкцій з дотриманням встановленого законодавством порядку.

Трудові правовідносини виявляються через єдність трьох необхідних аспектів цих суспільних зв'язків: організаційно-трудового; матеріального; особистісного.

Організаційно-трудова аспект характеризується особливістю структурного типу трудових правовідносин і виражається в тому, що взаємовідносини тут будуються на принципах включення працівника в трудовий колектив підприємства, установи, організації та підпорядкування його внутрішньому трудовому розпорядку.

Матеріальний аспект трудових правовідносин характеризується тим, що винагорода за працю у формі заробітної плати є обов'язковою складовою цих відносин, тобто працівник виконує роботу належної кількості та якості, а роботодавець оплачує її відповідно до трудового внеску працівника.



Особистісний аспект трудових правовідносин виражається, по-перше, в особистому виконанні дорученої роботи, а по-друге, в наявності в складі трудових правовідносин, крім прав матеріального характеру, особистих прав на соціальні блага, які невід'ємні від самої особи працівника та мають нематеріальний характер (право на трудову честь, гідність та добре ім'я працівника).

Складність трудового правовідношення як теоретичної конструкції можна додатково розкрити через такі його властивості, як безперервність, тривалий характер та динамізм.

Трудове правовідношення як й будь-яке інше правовідношення має свою структуру, що складають:

а) суб'єкти. Суб'єктами трудових правовідносин є працівник та роботодавець. Роботодавцем виступає власник підприємства, установи організації або уповноважений ним орган або фізична особа (ч.1 ст. 21 КЗпП України). Саме між працівником та роботодавцем укладається трудовий договір.

б) об'єкт, тобто явища (предмети) навколишнього світу, на які направлені суб'єктивні права і обов'язки.

в) зміст трудових правовідносин – це своєрідний синтез фактичного, тобто, здатність суб'єктів до вольових актів, до діяльності, та юридичного, тобто норм права.

## **ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО ПИТАННЯ**

Отже, трудові правовідносини – це суспільні зв'язки, які виникають між працівником і роботодавцем з приводу реалізації першим своєї здібності до продуктивної праці, врегульовані нормами трудового права, а їх учасники виступають у ролі носіїв суб'єктивних прав і юридичних обов'язків.

## **II. ВИДИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

Трудові правовідносини явище багатогранне і багатоаспектне, що дозволяє їх класифікувати на певні різновиди.

Ядром і основним видом трудових правовідносин є власне трудові правовідносини, або як їх ще прийнято називати – індивідуально-трудова. Власне трудові правовідносини за своїм складом теж є непростими, їхніми елементами називають правовідносини робочого часу і часу відпочинку, оплати праці, трудової дисципліни і охорони праці. Всі ці елементи так чи інакше впливають із визначення поняття трудових правовідносин на підставі ст. 21 КЗпП України. Зокрема, правовідносини робочого часу виникають після укладення трудового договору на підставі правової норми, яка визначає нормальну тривалість робочого часу протягом тижня. Угодою сторін може бути обумовлено застосування неповного робочого тижня.

Індивідуальні трудові правовідносини характеризуються низкою сутнісних і юридичних ознак. Суб'єктами індивідуальних трудових правовідносин є працівник і роботодавець, які мають спеціально визначений правовий статус. Підставою їх виникнення є специфічний юридичний факт –

трудоий договір, а для деяких категорій працівників – складний юридичний склад, до якого крім трудового договору входять також інші юридичні факти (акт обрання або затвердження).

Другу групу трудових правовідносин становлять колективно-трудоі правовідносини, що виникають між трудовим колективом і роботодавцем. У складі цих трудових правовідносин розвиваються такі достатньо самостійні відносини щодо утворення і діяльності профспілок або інших осіб як представників інтересів трудових колективів найманих працівників у соціально-трудоих відносинах; щодо утворення та діяльності організацій роботодавців як представників інтересів роботодавців у соціально-трудоих відносинах; щодо укладання і виконання колективних договорів, колективних угод на територіальному, галузевому та державному рівнях; щодо колективних переговорів; щодо діяльності профспілок з приводу застосування трудового законодавства; щодо участі трудових колективів в управлінні організаціями; щодо вирішення колективних трудових спорів.

Індивідуальні й колективні трудові правовідносини мають суттєві особливості суб'єктного, змістовного і юридичного характеру. Разом з тим, вони характеризуються певною єдністю, і завдяки своєму єдиному об'єкту – праці як трудовій функції – об'єднуються у певну систему.

Виходячи з традиційної точки зору, що предметом трудового права є не лише безпосередньо трудові, а й інші тісно пов'язані із ними відносини, всі правовідносини можна об'єднати у наступні види.

- 1) Правовідносини з працевлаштування. Традиційно вони виникають у результаті пошуку роботи громадянином і становлять єдність трьох взаємопов'язаних, але відносно самостійних правовідносин: а) між органом працевлаштування і громадянином, який звернувся щодо влаштування на роботу; б) між органом працевлаштування і організацією, що має потребу в кадрах; в) між громадянином і організацією, до якої його направлено на роботу.
- 2) Організаційно-управлінські правовідносини (виробничі правовідносини), супутні трудовим, і спрямовані на вирішення питань щодо організації колективної праці та управління нею, а також пов'язаними зі встановленням умов праці, її оплати, охорони праці, застосування трудового законодавства.
- 3) Правовідносини навчання і перекваліфікації на виробництві. Особливістю цих правовідносин є те, що вони здебільшого існують водночас із власне трудовими правовідносинами, не зупиняючи і не перериваючи останніх.
- 4) Правовідносини, що виникають з приводу нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства мають чітко виражений публічно-правовий характер. Наявність зазначених правовідносин у структурі трудових є відповідною гарантією існування всіх інших правовідносин і передусім власне трудових правовідносин.
- 5) Правовідносини, що виникають з приводу розгляду трудових спорів. Підставою виникнення даного виду правовідносин є наявність спору і звернення зацікавленої сторони до юрисдикційного органу. Суб'єктами цих правовідносин виступають сторони спору (працівник, трудовий колектив, роботодавець, об'єднання роботодавців) та юрисдикційні органи, уповноважені

розглядати трудові спори (комісіями по трудових спорах, суд, примирна комісія, трудовий арбітраж).

Залежно від часу виникнення та функціонування правовідносини трудового права поділяють на такі види:

**попередні** – з'являються до появи трудових (зайнятість, навчання та ін.);

**супутні** – виникають (чи можуть виникати) та існують разом з трудовими (правовідносини з нагляду за дотриманням трудового законодавства, охорони праці загальнообов'язкового державного страхування, підвищення кваліфікації тощо);

**змінні** – виникають (чи можуть виникати) у зв'язку з припиненням трудових (правовідносини стосовно матеріального забезпечення працівників та ін.);

**наступні** – виникають або можуть виникати після припинення трудових правовідносин (залежать від умов праці – важкі, шкідливі тощо, реалізуються при зарахуванні до трудового (страхового) стажу при виході на пенсію). Фактично, у більшості випадків, вони є перехідними від трудового права до права соціального забезпечення. До наступних відносин слід відносити правовідносини з приводу захисту прав та інтересів незаконно звільнених працівників.

### **ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО ПИТАННЯ**

Отже, трудові правовідносини явище багатогранне і багатоаспектне, що дозволяє їх класифікувати на певні різновиди.

Ядром і основним видом трудових правовідносин є власне трудові правовідносини, або як їх ще прийнято називати – індивідуально-трудова. Другу групу трудових правовідносин становлять колективно-трудова правовідносини, що виникають між трудовим колективом і роботодавцем.

Індивідуальні й колективні трудові правовідносини мають суттєві особливості суб'єктного, змістовного і юридичного характеру. Разом з тим, вони характеризуються певною єдністю, і завдяки своєму єдиному об'єкту – праці як трудовій функції – об'єднуються у певну систему.

### **ІІІ. ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ, ЗМІНИ ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

Уся динаміка правових відносин нерозривно пов'язана з настанням різних фактів, що мають юридичне значення. У правовій науці та практиці такі факти одержали назву юридичних фактів.

В теорії права виділяють два види передумов виникнення правовідносин:

- 1) матеріальні (загальні);
- 2) юридичні (спеціальні).

До матеріальних відносяться життєві інтереси і потреби людей, під впливом яких вони вступають у відповідні правовідносини. До матеріальних передумов можна віднести також наявність об'єкта правовідносини (те, із приводу чого особи вступають у дані юридичні зв'язки), не менш двох суб'єктів (тому що саме із собою особа вступити в правовідношення не може) та відповідна поведінка учасників правовідносин.

До юридичних передумов відносяться: норма права; правосуб'єктність; юридичний факт (як реальна життєва обставина).

Юридичні факти являють собою різноманітні життєві обставини, а тому їх можна класифікувати за різними підставами. Найважливішим є розподіл юридичних фактів за тими наслідками, які вони викликають, та за їх вольовому змісту.

За наслідками юридичні факти поділяються на правоутворюючі, правозмінюючі і правоприпиняючі.

Правостворюючі юридичні факти у трудовому праві – це такі явища об'єктивної дійсності, з наявністю яких норми трудового права пов'язують виникнення трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин (трудовий договір, колективний договір, рішення примирної комісії про погодження інтересів сторін колективного спору) чи правовідносин нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства (припис посадової особи інспекції праці про усунення виявлених порушень трудового законодавства) і т. ін.

Правозмінюючі юридичні факти – це такі факти, за наявності яких норми трудового права передбачають зміни у трудових правовідносинах. На відміну від попередніх (правостворюючих) юридичних фактів правозмінюючі юридичні факти не є підставою для виникнення нових правовідносин. Вони лише вносять корективи до змісту уже існуючих правовідносин, але самі трудові правовідносини від цього не перетворюються на якийсь інший вид правових відносин. Наприклад, переведення працівника на іншу роботу є підставою для зміни його трудової функції, внаслідок чого змінюється зміст трудових правовідносин.

Правоприпиняючі юридичні факти, за трудовим правом, – це такі обставини, з якими норми цієї галузі пов'язують припинення трудових правовідносин. Ними можуть бути найрізноманітніші за своїм характером факти. Для припинення власне трудових правовідносин такими можна вважати визначені законодавством підстави розірвання трудового договору

Загальний аналіз положень КЗпП України показав, що до цього часу немає законодавчого закріплення єдиного переліку подій, що зумовлюють припинення трудового договору; нерідко вони зовсім не згадуються, хоч і використовуються на практиці, або ж перелічені спеціальним законодавством, що регулює трудові відносини окремих категорій працівників.

Юридичні події – це такі обставини, які породжують, змінюють або припиняють правовідносини незалежно від волі людей (наприклад, стихійні лиха, пожежі, землетруси і т. ін.).

Можна виділити такі юридичні факти, які входять до переліку подій, що зумовлюють припинення трудових правовідносин: а) смерть працівника, визнання його безвісти відсутнім чи оголошення його померлим; б) смерть роботодавця - фізичної особи, визнання його безвісти відсутнім чи оголошення його померлим; в) закінчення терміну дії трудового договору; г) визнання працівника недієздатним; д) невідповідний виконуваний роботі чи займаній посаді стан здоров'я працівника; є) досягнення працівником граничного віку.

Юридичні дії – це факти, які породжують, змінюють або припиняють правовідносини на основі волевиявлення людей. У свою чергу вони поділяються на правомірні дії (наприклад, вихід на пенсію, влаштування на роботу та ін.) і неправомірні дії (наприклад, усі види трудових правопорушень).

Неправомірні дії в класифікації юридичних фактів трудового права поділяються на матеріальні та дисциплінарні трудові правопорушення, що можуть призвести до матеріальної або дисциплінарної відповідальності.

### **ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО ПИТАННЯ**

Таким чином, юридичні факти в трудовому праві за правовими наслідками поділяються на правстановлюючі, правозмінючі та правовприпиняючі. За вольовою ознакою юридичні факти в трудовому праві поділяються на дії та події. Дії в свою чергу поділяють на правомірні та неправомірні. Неправомірні дії поділяються на трудові правопорушення, що є підставою для настання матеріальної або дисциплінарної відповідальності. В теорії права правомірні дії поділяються на юридичні акти (вчиняються із наміром породити, змінити або припинити правовідносини) та юридичні вчинки (вчиняються без такого наміру). Проте, на нашу думку, юридичні факти у вигляді юридичних вчинків не притаманні трудовому праву України.

### **ВИСНОВКИ З ТЕМИ**

Отже, підсумовуючи вище зазначене, можемо зробити наступні висновки:

1. Трудові правовідносини – це суспільні зв'язки, які виникають між працівником і роботодавцем з приводу реалізації першим своєї здібності до продуктивної праці, врегульовані нормами трудового права, а їх учасники виступають у ролі носіїв суб'єктивних прав і юридичних обов'язків.
2. Трудові правовідносини явище багатогранне і багатоаспектне, що дозволяє їх класифікувати на певні різновиди. Ядром і основним видом трудових правовідносин є власне трудові правовідносини, або як їх ще прийнято називати – індивідуально-трудова. Другу групу трудових правовідносин становлять колективно-трудова правовідносини, що виникають між трудовим колективом і роботодавцем. Індивідуальні й колективні трудові правовідносини мають суттєві особливості суб'єктного, змістовного і юридичного характеру. Разом з тим, вони характеризуються певною єдністю, і завдяки своєму єдиному об'єкту – праці як трудовій функції – об'єднуються у певну систему.
3. Юридичні факти в трудовому праві за правовими наслідками поділяються на правстановлюючі, правозмінючі та правовприпиняючі. За вольовою ознакою юридичні факти в трудовому праві поділяються на дії та події. Дії в свою чергу поділяють на правомірні та неправомірні. Неправомірні дії поділяються на трудові правопорушення, що є підставою для настання матеріальної або дисциплінарної відповідальності. В теорії права правомірні дії поділяються на юридичні акти (вчиняються із наміром породити, змінити або припинити правовідносини) та юридичні вчинки (вчиняються без такого наміру). Проте, на нашу думку, юридичні факти у вигляді юридичних вчинків не притаманні трудовому праву України.

## МЕТОДИЧНІ ПОРАДИ ЩОДО ПІДГОТОВКИ ДАНОЇ ТЕМИ

При підготовці цієї теми студентів слід:

- 6) опрацювати конспект лекції;
- 7) ознайомитися із навчальною літературою з цієї теми;
- 8) ознайомитися із нормативно-правовими актами;
- 9) опрацювати монографічну літературу, статті в періодичних виданнях з цієї теми;
- 10) вести конспект підготовки до семінарського заняття.

Перелік рекомендованої літератури не є вичерпним. Студенти повинні використовувати інші джерела і особливо періодичні видання.

Необхідно сформулювати уявлення про систему відносин у сфері праці.

Для самоперевірки доцільно використати такі контрольні запитання та завдання для самоперевірки:

1. Визначте правовідносини у сфері праці
2. Назвіть особливості трудових відносин.
3. Назвіть підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

## ТЕМА № 5. КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ТА УГОДИ

(2 години)

**ПЛАН:**

1. Поняття соціального партнерства, його мета та форми
2. Колективні угоди та їх значення у регулюванні трудових відносин
3. Колективний договір, його сторони та зміст
4. Колективні переговори з укладення та підписання колективних договорів і угод
5. Контроль за виконанням колективного договору та відповідальність сторін

### РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Золотухіна Л. О. Забезпечення інтересів працівників у змісті колективного договору / Л. О. Золотухіна // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 2. – С. 194–202.
2. Іншин М. І. Трудове право України : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х. : Диска плюс, 2014. – 499 с.
3. Капліна Г. А. Суб'єкти соціального діалогу на локальному рівні / Г. А. Капліна // Форум права. – № 1. – 2011. – С. 436–440.

4. Колективні договори у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації : схеми, таблиці, примірні форми, бібліографія, нормативно-правові акти та роз'яснення / за ред. О. М. Ярошенка. – Х. : Право, 2010. – 248 с.
5. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – ст. 141.
6. Лазор І. В. Поняття і правова природа колективного договору / І. В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 25. – С. 95–105.
7. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки : Монографія / С. С. Лукаш. – Харків : Вид-во «ФІНН», 2009. – 728 с.
8. Прилипко С. М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) : монографія / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, Н. М. Клименчук. – Х. : ФІНН, 2011. – 256 с.
9. Приміч Д. В. Принципи ведення колективних переговорів з укладання колективних договорів, угод / Д. В. Приміч // Право і суспільство. – 2014. – № 1.2. – С. 88–93.
10. Про громадські об'єднання : Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 1. – Ст. 1.
11. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361
12. Про Національну тристоронню соціально-економічну раду : Указ Президента України від 02.04.2011 за № 347/2011 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 26. – Стор. 14.
13. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
14. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397
15. Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29.12.2005 № 1871 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 52. – Стор. 318 (втратив чинність).
16. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
17. Соціальний діалог у державному управлінні : навч. посіб. / К. О. Ващенко, Р. А. Колишко, О. В. Мірошниченко та ін. ; за ред. О. В. Мірошниченка. – К. : НАДУ, 2012. – 300 с.
18. Трудове право України: Академічний курс : Підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – 5-е вид., перероб. і допов. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2014. – 552 с.
19. Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за заг. ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 494 с.

## МЕТА ЛЕКЦІЇ:

Метою нашої лекції є з'ясування значення колективного договору для забезпечення прав та інтересів сторін трудових відносин. Ми приділимо увагу соціальному партнерству як найбільш дієвому механізму забезпечення та врахування інтересів сторін.

## ВСТУП

В сучасних умовах переважаючим способом регулювання трудових відносин (поряд із законодавчим регулюванням) є досягнення домовленостей між працею і капіталом, який отримав назву «соціальне партнерство». Це – умовний термін, бо істинно партнерські відносини між працівниками і роботодавцями не складаються з огляду на суперечливість їх інтересів. Проте, разом з цим має місце і їх спільність: забезпечення ефективного функціонування організації як необхідної умови реалізації інтересів як роботодавця, так і працівників. Наявність як протилежних, так і спільних інтересів обумовлює, з одного боку, конфліктність взаємовідносин між працівниками і роботодавцями, а з іншого, – необхідність досягнення соціального миру та вироблення механізмів, які дозволяють забезпечити поєднання виробничих і соціальних аспектів у діяльності роботодавця, тобто дійти у відносинах «соціального діалогу».

Соціальне партнерство – це складний соціологічний феномен, який з одного боку, є системою співробітництва працівників і роботодавців, а з іншого – ідеологію такого співробітництва.

Правові відносини в сфері соціального діалогу регулюються КЗпП України, Законами України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про соціальний діалог в Україні», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про колективні договори і угоди»; указами Президента України: «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду», «Про утворення Національної служби посередництва і примирення», яким затверджено Положення про Національну службу посередництва і примирення; розпорядженням Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів щодо організації соціального діалогу в Україні» та ін.

## І. ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ЙОГО МЕТА ТА ФОРМИ

**Соціальне партнерство** можна визначити як систему відносин між роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями та найманими працівниками, профспілковими організаціями та їх об'єднаннями й органами виконавчої влади, що складаються у процесі співробітництва, пошуку компромісів і підготовки ними узгоджених рішень з питань соціально-трудова відносин.

Соціальне партнерство розглядають також як **принцип трудового права**, на основі якого здійснюється колективно-договірне регулювання.

**Основним завданням соціального партнерства** є забезпечення соціального миру у суспільстві. З цього випливає і його **мета**:



- зниження гостроти соціальних конфліктів, сприяння погодженню інтересів роботодавців і найманих працівників;

- забезпечення активної ролі держави в переговорному процесі з питань встановлення умов праці;

- забезпечення взаємної зацікавленості найманих працівників і роботодавців у поліпшенні економічного становища і сприяння взаєморозумінню між ними;

- забезпечення умов праці і життя працівників.

Відносини соціальних партнерів будуються на основі:

- а) взаємної поваги і довіри соціальних партнерів;

- б) рівності сторін соціального партнерства;

- в) всеохоплюючого характеру соціального партнерства;

- г) пріоритетності примирних методів і процедур у проведенні переговорів і консультацій;

- г) неможливості погіршення умов, досягнутих на попередньому рівні соціальних договорів (угод);

- д) обов'язковості виконання досягнутих домовленостей;

- е) відповідальності соціальних партнерів за виконання прийнятих ними рішень і досягнутих домовленостей.

Світова практика знає **два види соціального партнерства**.

В тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин порівняно невелика (США, Канада, Великобританія тощо), практикується двостороннє співробітництво соціальних партнерів або, як його ще називають, «біпартизм». Колективні переговори ведуться між роботодавцями і організаціями найманих працівників, держава в такі переговори майже не втручається, хоча може виступати арбітром або посередником при виникненні соціальних конфліктів.

Більш поширеним є тристороннє співробітництво, або «трипартизм». Воно практикується у Франції, Німеччині, Австрії та в багатьох інших країнах. Тут, крім об'єднань роботодавців і організацій найманих працівників, активну роль при проведенні колективних переговорів відіграє держава. Вона виступає посередником при проведенні колективних переговорів або є їх самостійною стороною в особі державних органів (як правило, це міністерства праці чи інші спеціально створені органи виконавчої влади). Необхідною умовою здійснення соціально-економічних реформ є створення повноцінної правової та **нормативної бази з питань соціального партнерства**. При Президентові України створено **Національну раду соціального партнерства**, яка складається з представників Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців та професійних спілок.

Суб'єктом трудового права, що активно формує державну політику в галузі соціального партнерства, є **Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП)**. Вона виступає органом державної влади, що утворюється Президентом України з метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів

(конфліктів), прогнозування та сприяння своєчасному вирішенню таких спорів (конфліктів), здійснення посередництва для їх вирішення.

Позитивною рисою у правовому регулюванні участі роботодавців у соціальному партнерстві є прийняття 24 травня 2001 р. Закону України «Про організації роботодавців», який визначає правові, соціальні, економічні, організаційні засади створення та функціонування організацій роботодавців, форми та напрями їх діяльності, а також принципи їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян.

### **ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО ПИТАННЯ**

Соціальне партнерство розглядають також як принцип трудового права, на основі якого здійснюється колективно-договірне регулювання.

Соціальне партнерство – це складний соціологічний феноменом, який з одного боку, є системою співробітництва працівників і роботодавців, а з іншого – ідеологію такого співробітництва.

## **II. КОЛЕКТИВНІ УГОДИ ТА ЇХ ЗНАЧЕННЯ У РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Соціальне партнерство найбільш повно виявляється у сфері договірного правового регулювання.

**Акти соціального партнерства є різновидом нормативно-правових договорів**, зміст яких охоплює норми права, прийняті за домовленістю сторін на основі попередніх переговорів. Колективні договори і угоди містять зобов'язальні положення, що є обов'язковими для роботодавців та їх об'єднань, представників найманих працівників та їх об'єднань, органів державної виконавчої влади. Умови колективних договорів і угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, що їх підписали.

Колективно-договірне регулювання трудових відносин в Україні представлено на:

- державному,
- галузевому,
- регіональному та
- виробничому рівнях і здійснюється у формі колективних угод і колективних договорів.

Відповідно **колективні угоди з огляду на їх суб'єктний склад, сферу дії, зміст та співвідношення між ними поділяються на:**

- генеральну угоду, що укладається на державному (всеукраїнському) рівні;
- галузеву угоду, що укладається на галузевому рівні;
- регіональну угоду, що укладається на регіональному (адміністративно-територіальному) рівні.

Стаття 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» визначає **сторони генеральної, галузевої та регіональної угод.**

**Сторонами генеральної угоди** виступають професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, та власники або уповноважені ними органи, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, на підприємствах яких зайнято більшість найманих працівників держави.

Відповідно, **сторонами галузевої угоди** є власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи, профспілки або об'єднання профспілок та інших представницьких організацій трудящих, які мають відповідні повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення угоди та реалізації її норм на більшості підприємств, що входять у сферу їх дії.

Законодавство України містить положення, згідно з якими угоди на державному, галузевому, регіональному рівнях укладаються на **двосторонній основі**. Проте практика їх укладення, що сформувалася в Україні, засвідчила одночасне представництво органами державної виконавчої влади інтересів і роботодавця, і держави. Визнання Кабінету Міністрів України та міністерств України сторонами генеральних, галузевих угод має своє об'єктивне пояснення.

Таким чином можна стверджувати, що згадані угоди уклалися **на тристоронній, а не двосторонній**, як це передбачено в Законі України, основі.

Існують суперечності у Законі України «Про колективні договори і угоди» щодо визначення **сторін угоди на регіональному рівні**. Ними є місцеві органи державної влади або регіональні об'єднання підприємців, якщо вони мають відповідні повноваження, і об'єднання профспілок чи інші уповноважені трудовим колективом органи.

У цьому випадку, як бачимо, законодавець виводить державні органи з об'єднань підприємців і визнає їх самостійною стороною угоди, вказуючи, що остання укладається або з підприємцями, або з органами державної влади. Тобто формально регіональна угода укладається також **на двосторонній основі, але фактично наявні три суб'єкти** правовідносин, які наділені правом укладення угоди. Така позиція не сприяє визначенню територіальної сфери дії угод, встановленню їх сторін та й компетенції останніх.

Отже, законодавцю потрібно внести зміни до трудового законодавства України, якими встановити тристороннє укладення угод на державному (всеукраїнському), галузевому, адміністративно-територіальному рівнях з участю представників найманих працівників, роботодавців та держави.

#### **Сторону роботодавців у соціальному партнерстві представляють:**

- на державному (всеукраїнському) рівні – об'єднання організацій роботодавців з всеукраїнським статусом;
- на галузевому рівні – організації роботодавців та їх об'єднання, що об'єдналися в межах відповідних галузей чи кількох галузей;
- на адміністративно-територіальному рівні – організації роботодавців та їх об'єднання, що об'єдналися в межах Автономної Республіки Крим, в межах областей та міст Києва і Севастополя;
- на виробничому рівні – роботодавець в особі його органів, створених на основі статутів (положень).

## **ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО ПИТАННЯ**

Мета правового регулювання умов праці на різних рівнях за допомогою угод є неоднаковою. Угодою на державному рівні визначаються основні принципи і норми соціально-економічної політики і трудових відносин, угодою ж на регіональному рівні регулюються норми соціального захисту найманих працівників у межах адміністративно-територіальної одиниці. Причому угоди нижчого рівня не можуть погіршувати становище найманих працівників порівняно з генеральною угодою. Її положення є обов'язковими для застосування під час ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів та угод нижчого рівня як мінімальні гарантії. Угоди нижчого рівня можуть встановлювати вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Зміст генеральних угод охоплює взаємні домовленості сторін щодо встановлення гарантій праці і забезпечення продуктивності зайнятості, мінімальних соціальних гарантій оплати праці та умов зростання фондів оплати праці, встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, регулювання трудових відносин, режиму роботи і відпочинку, умов охорони праці і навколишнього природного середовища, задоволення духовних потреб населення та ін.

У сфері оплати праці сторони можуть встановити перелік мінімальних гарантованих розмірів доплат, надбавок, компенсацій, що мають міжгалузевий характер, передбачити заходи для зростання реальної заробітної плати, зростання основної частки заробітної плати у середній заробітній платі. Сторони можуть домовитися в галузевих (регіональних) угодах щодо мінімальних розмірів ставок (окладів) заробітної плати як гарантії в оплаті праці найманих працівників.

## **ІІІ. КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР, ЙОГО СТОРОНИ ТА ЗМІСТ**

Колективний договір за трудовим правом розглядається у **декількох аспектах**, що мають самостійне теоретичне і практичне значення.

У трудовому праві колективний договір традиційно вважається одним із **основних інститутів галузі права**, що охоплює досить значну кількість правових норм різного рівня – як централізованого, так і локального, з допомогою яких забезпечується регулювання відносно самостійної групи трудових відносин. При цьому останнім часом намітилася тенденція розширення сфери локальних норм у системі цього інституту.

Колективний договір укладається з метою узгодження інтересів найманих працівників і роботодавця. Порядок проведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору спрямований на досягнення соціальної злагоди на конкретних підприємствах, в установах, організаціях. Тому **колективний договір розглядають як акт соціального партнерства**, що укладається на двосторонній основі.

Правнича наука розглядає колективний договір, якщо він прийнятий на конкретному підприємстві, в установі, організації, як **нормативно-правовий договір**. Він є угодою найнижчого рівня колективно-договірною регулювання і повинен враховувати та відповідати змісту генеральної, галузевих та регіональних угод. Положення зазначених угод є обов'язковими для застосування під час ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів як мінімальні гарантії.

Виходячи зі ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди», **колективний договір** можна визначити як нормативно-правовий договір, що укладається на локальному (виробничому) рівні між роботодавцем і найманими працівниками з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів суб'єктів соціального партнерства.

**Дія колективного договору** в просторі обмежується рамками конкретного підприємства, установи, організації. Він поширюється на кількісно визначене коло осіб, з якими укладено трудовий договір. Вирішуючи питання тривалості колективного договору, сторони повинні враховувати особливості конкретного підприємства, установи, організації, негативні наслідки короткотривалих та довготривалих договорів. Законодавством України не передбачено мінімальної тривалості колективного договору, тому формально він може бути укладений на строк, менший одного року.

Дія колективного договору в часі не завжди збігається зі строком договору, на який він був укладений. Закінчення строку дії колективного договору і неукладення нового тягне за собою автоматичне продовження дії старого колективного договору, але не на новий строк, а на період до укладення нового договору. Щоб колективний договір був продовжений на новий строк, необхідно досягти згоди між сторонами щодо цього.

Строк дії колективного договору може не співпадати з фактичним періодом дії договору. Так, у разі *зміни власника* чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, проте не більше, ніж один рік. Тобто у випадку, коли до закінчення строку дії колективного договору залишиться більше, ніж один рік, договір діятиме лише один рік.

У законодавстві встановлюються гарантії, що забезпечують дію колективного договору у випадках структурно-організаційних змін юридичної особи, а також її припинення.

*Реорганізація* підприємства, установи, організації не впливає на чинність колективного договору і він продовжує діяти протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін. Реорганізація юридичної особи може призвести до виникнення нових юридичних осіб, наприклад, у випадку злиття і поділу. Якщо в результаті реорганізації відбулася зміна суб'єкта, що використовує найману працю, то колективний договір варто не лише переглянути, а й переукласти, оскільки ефективність виконання колективного договору, встановлення юридичної відповідальності за його виконання безпосередньо пов'язується зі сторонами, що визначили взаємні зобов'язання.

*У разі зміни власника* чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору. Правове значення в цій ситуації має не будь-яка зміна власника. Так, зміна власника корпоративних прав – акціонерів та інших учасників господарських товариств – не є правовою підставою початку проведення колективних переговорів по укладенню нового колективного договору, оскільки такі не є стороною колективного договору. Правовстановлююче значення матиме зміна форми та виду власності, наприклад, передача підприємства із загальнодержавної в комунальну власність, приватизація його.

*У разі ліквідації* підприємства, установи, організації колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації. Період проведення ліквідації зумовлюється моментом прийняття рішення про ліквідацію та моментом фактичного припинення існування юридичної особи, наприклад, підприємство вважається ліквідованим з моменту виключення його з державного реєстру України.

У юридичній літературі всі умови, що складають **зміст колективного договору**, поділяються на чотири групи: інформативні, зобов'язальні, нормативні, організаційні(процедурні).

**Інформативні умови** містять норми переважно централізованого законодавства, угод більш високого рівня регулювання з питань оплати праці, робочого часу і часу відпочинку, охорони праці та ін. Перенесені з відповідних законодавчих актів, генеральної, галузевих та регіональних угод і продубльовані в колективному договорі, ці норми фактично ніякої регулятивної функції не виконують і жодної додаткової юридичної сили при цьому не набувають.

**Зобов'язальні умови колективного договору** – це взаємні зобов'язання сторін.

**Нормативні умови колективного договору.** Сама їх назва свідчить про те, що йдеться про умови, у яких сторони на рівні підприємства встановлюють локальні норми права, що регулюють умови праці. Це можуть бути умови, що впливають з конкретизації окремих положень і статей КЗпП України, наприклад, встановлення умов виплати міжрозрядної різниці робітників-відрядників при виконанні робіт різної кваліфікації).

Разом з тим у колективному договорі можуть бути встановлені норми, які надають працівникам якісь додаткові, порівняно з централізованим законодавством, пільги і переваги (скорочений робочий час, додаткові оплачувані відпустки тощо). В усіх випадках при встановленні в колективному договорі таких норм важливо, щоб визначені ними умови не погіршували права найманих працівників у порівнянні з тими, що їм гарантовані централізованим законодавством.

І нарешті, **організаційні(процедурні)** - пов'язані з регламентацією порядку укладення, зміни, припинення та строку дії колективного договору. Виокремлення останньої групи є умовним, оскільки фактично це нормативні

умови колективного договору, що регламентують певне коло питань, пов'язаних з дією колективного договору.

Як відомо, **зміст будь-якої двосторонньої угоди** складають взаємні права і обов'язки сторін. Вони визначаються самими сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин.

У загальній частині колективного договору викладаються цілі, завдання, функції, які він виконує, його співвідношення із чинним законодавством, взаємовідносини між сторонами, їх обов'язки та відповідальність за виконання зобов'язань, а також на кого розповсюджується цей договір.

### **ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО ПИТАННЯ**

Безперечно, що головне місце в структурі колективного договору мають займати розділи, в яких встановлюються норми використання праці і відтворення робочої сили. У них можуть включатися такі положення: особливості прийому і звільнення працівників на підприємстві, забезпечення зайнятості, підвищення кваліфікації, змінність роботи, режим праці і відпочинку, умови праці, надурочна робота, тривалість відпусток, оплата праці (в тому числі доплата за роботу у вечірні і нічні зміни), облік стажу роботи, соціально-побутові умови, матеріальна допомога і грошові компенсації, медичне обслуговування та ін.

При формуванні цієї частини колективного договору необхідно чітко викласти зміст норми, при необхідності – обґрунтувати її включення, а також зробити потрібні розрахунки, тобто відобразити механізм її впровадження. Слід також визначити, на кого розповсюджується норма, умови і процедури її застосування, права сторін.

Складовою частиною, уточнюють і конкретизують його положення і, як правило, носять нормативний характер. Це, зокрема, Перелік посад працівників, яким надається додаткова відпустка за ненормований робочий день; Перелік виробництв, цехів, дільниць, відділень та окремих видів робіт, де запроваджується підсумований облік робочого часу; Перелік робіт, де за умовами виробництва перерва для відпочинку і харчування не встановлюється, а надається можливість приймати їжу протягом робочого часу, та ін.

## **ІV. КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРІ З УКЛАДЕННЯ ТА ПІДПИСАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ І УГОД**

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до Закону України «Про соціальний діалог».

Відповідно до ч.4 ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» роботодавці, їх об'єднання, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування зобов'язані брати участь у колективних переговорах щодо укладання колективних договорів і угод.

Відповідно до ст. 19 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» організації роботодавців, їх об'єднання відповідно до законодавства беруть участь у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод та у межах своїх повноважень укладають колективні договори і угоди, здійснюють контроль та забезпечують їх виконання.

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів від імені найманих працівників надається професійним спілкам в особі їх виборних органів. При наявності на підприємстві кількох профспілок формується спільний представницький орган, який має право ведення переговорів і укладення колективного договору. Представницький орган утворюється на засадах пропорційного представництва. Вести переговори і укласти колективні договори мають право також представники найманих працівників, якщо на підприємстві, в установі, організації відсутні профспілки, і за умови їх обрання на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів.

Законодавством забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, роботодавців при укладенні та виконанні колективних договорів, угод. Не допускається ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями.

У разі коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки.

Укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори. Необхідно зазначити, що законодавство України не передбачає обов'язок якоїсь із сторін розпочати колективні переговори. А тому дуже часто колективні договори на підприємствах не укладаються, оскільки жодна із сторін не проявляє ініціативи по їх укладенню.

Робоча комісія готує проект колективного договору, угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

У разі якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.



Угода (генеральна, галузева (міжгалузева), територіальна) підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 10 днів після завершення колективних переговорів.

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

Відповідно до ст. 17 Закону України «Про колективні договори та угоди» на осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, або навмисно порушили строк, визначений частиною третьою статті 10 цього Закону, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

### **ВИСНОВКИ ДО ЧЕТВЕРТОГО ПИТАННЯ**

Відповідно до ст. 19 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» організації роботодавців, їх об'єднання відповідно до законодавства беруть участь у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод та у межах своїх повноважень укладають колективні договори і угоди, здійснюють контроль та забезпечують їх виконання.

## **V. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН**

Відповідно до Закону України «Про колективні договори та угоди» та ст. 19 КЗпП України контроль за виконанням колективного договору здійснюється безпосередньо сторонами, які його уклали, або уповноваженими ними представниками. Порядок здійснення такого контролю визначається даним колективним договором.

Для здійснення контролю за виконанням колективного договору (угоди) можуть створюватись комісії, які складають акт за наслідками перевірки. Такий акт є основним документом, який свідчить про результати роботи по виконанню колективного договору, угоди. Акт перевірки повинен відтворювати стан роботи по виконанню колективного договору. Для оперативного здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію. Посадові особи, винні в ненаданні такої інформації, можуть бути притягнуті не тільки до дисциплінарної, а й до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу до п'яти мінімальних розмірів заробітної плати.

Акт перевірки обговорюється на спільному засіданні сторін. Наслідком такого обговорення є прийняття рішення, в якому визначаються заходи щодо усунення виявлених в ході перевірки недоліків та притягнення до відповідальності винних у невиконанні умов колективного договору.

Порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору особами, які представляють власників або уповноважених ними органів чи

профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів тягне за собою накладення адміністративного стягнення у вигляді штрафу в розмірі до ста мінімальних розмірів заробітної плати. Справи про адміністративні порушення з цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, відповідних комісій або з ініціативи прокурора.

Спеціальні правила встановлені ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та частиною другою ст. 19 КЗпП щодо контролю профспілками за виконанням колективного договору, угоди.

У разі порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування умов колективного договору, угоди профспілки, їх об'єднання мають право направляти їм подання про усунення цих порушень, яке розглядається в тижневий термін. У разі відмови усунути ці порушення або недосягнення згоди у зазначений термін, профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до місцевого суду. Статтею 45 КЗпП передбачено, що на вимогу профспілкового органу власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». У разі, коли рішення профспілкового органу не виконано і не оскаржено у зазначений законодавством двотижневий строк, профспілковий орган у цей же строк може оскаржити у суді діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації.

### **ВИСНОВКИ ДО П'ЯТОГО ПИТАННЯ**

Закон України «Про колективні договори, угоди» та ст. 20 КЗпП закріплюють обов'язок сторін, які підписали колективний договір, щорічно в строки, передбачені колективним договором, звітувати про його виконання на зборах (конференціях) трудового колективу.

Крім того, статтею 16 Закону України «Про колективні договори, угоди» передбачене надання статистичних даних про колективні договори (угоди) в органи державної статистики в порядку, що встановлюється Міністерством статистики України.

### **ВИСНОВКИ З ТЕМИ**

Колективно-договірне регулювання трудових відносин в Україні представлено на:

- державному,
- галузевому,
- регіональному та
- виробничому рівнях і здійснюється у формі колективних угод і колективних договорів.

Відповідно колективні угоди з огляду на їх суб'єктний склад, сферу дії, зміст та співвідношення між ними поділяються на:

- генеральну угоду, що укладається на державному (всеукраїнському) рівні;
- галузеву угоду, що укладається на галузевому рівні;
- регіональну угоду, що укладається на регіональному (адміністративно-територіальному) рівні.

Коллективно-договірне регулювання трудових відносин в Україні представлено на:

- державному,
- галузевому,
- регіональному та
- виробничому рівнях і здійснюється у формі колективних угод і колективних договорів.

## **МЕТОДИЧНІ ПОРАДИ ЩОДО ПІДГОТОВКИ ДАНОЇ ТЕМИ**

При підготовці цієї теми студентів слід:

- 11) опрацювати конспект лекції;
- 12) ознайомитися із навчальною літературою з цієї теми;
- 13) ознайомитися із нормативно-правовими актами;
- 14) опрацювати монографічну літературу, статті в періодичних виданнях з цієї теми;
- 15) вести конспект підготовки до семінарського заняття.

Перелік рекомендованої літератури не є вичерпним. Студенти повинні використовувати інші джерела і особливо періодичні видання.

Необхідно сформулювати уявлення про соціальне партнерство та встановлення умов праці як складову предмета трудового права .

Для самоперевірки доцільно використати такі **контрольні запитання та завдання для самоперевірки:**

1. Що являє собою соціальне партнерство?
2. Назвіть форми договірної регуляції.
3. Визначте зміст колективного договору.
4. Співвідношення змісту колективного договору із законодавством.
5. Назвіть стадії укладення колективного договору

## **ТЕМА № 6. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ.**

(2 години)

### **ПЛАН**

1. Поняття та правове регулювання зайнятості населення.
2. Державні гарантії зайнятості населення
3. Правовий статус громадян, які шукають роботу та безробітних.

**РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

1. Деякі питання державного управління у сфері зайнятості населення : Постанова Кабінету Міністрів України від 05.03.2014 № 90 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 30. – стор. 11. – стаття 826.
2. Кайтанський О. С. Правове забезпечення соціального захисту молоді в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. С. Кайтанський. – Одеса, 2015. – 20 с.
3. Кайтанський О. С. Працевлаштування молоді за законом України «Про зайнятість населення» / О. С. Кайтанський // Митна справа. – 2013. – № 4(2). – С. 314–318.
4. Капліна Г. А. Зайнятість населення: окремі питання нового законодавства / Г. А. Капліна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 24. – С. 54–62.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
6. Кучмук Р. Є. Досвід застосування Закону України «Про зайнятість населення» / Р. Є. Кучмук // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 1. – С. 56–60.
7. Легкий В. І. Поняття і особливості категорії «зайнятість» в умовах трансформації економіки/ В. І. Легкий // Сталий розвиток економіки. – 2013. – № 3. – С. 142–146.
8. Питання видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.05.2013 № 437 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 48. – стор. 62. – стаття 1722.
9. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 № 1533-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 22. – ст. 171.
10. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 № 1058-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № № 49-51. – ст. 376.
11. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – ст. 243.
12. Про затвердження Положення про державну службу зайнятості : Наказ міністерства соціальної політики України від 20.01.2015 № 41 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 12. – стор. 283. – стаття 338.
13. Про затвердження Порядку відбору навчальних закладів для організації професійного навчання зареєстрованих безробітних та їх проживання в період навчання : Наказ Міністерства соціальної політики України від 16.05.2013 № 269 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 45. – стор. 71. – стаття 1619.
14. Про затвердження Порядку здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб : Постанова

Кабінету Міністрів України від 08.09.2015 № 696 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 74. – стор. 75. – стаття 2443.

15. Про затвердження Порядку надання допомоги по частковому безробіттю : Наказ Міністерства соціальної політики України від 07.03.2013 № 103 Офіційний вісник України. – 2013. – № 40. – стор. 480. – стаття 1448.

16. Про затвердження Порядку надання територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, послуг з професійної орієнтації осіб : Наказ Міністерства соціальної політики України від 03.01.2013 № 2 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 9. – стор. 234. – стаття 361.

17. Про затвердження Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру : Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2013 № 175 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 23. – стор. 38. – стаття 776.

18. Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних : Наказ Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 31.05.2013 № 318/655 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 51. – стор. 386. – стаття 1859.

19. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу : Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2013 № 198 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 26. – стор. 10. – стаття 859.

20. Про затвердження Порядку укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях : Постанова Кабінету Міністрів України від 16.01.2013 № 20 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 5. – стор. 71. – стаття 163.

21. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – ст. 252.

22. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – ст. 397.

23. Про розмір допомоги по частковому безробіттю: Постанова Правління фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття від 06.12.2012 № 349 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 2. – стор. 137. – стаття 61.

24. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=32260>

25.Резніченко В. М. Правове регулювання нестандартних форм зайнятості працівників в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. М. Резніченко. – Київ, 2015. – 18 с.

26.Трудове право : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.

27.Трудове право України : конспект лекцій / кол. авт. ; кер. авт. кол. канд. юрид. наук, доц. Л. О. Золотухіна. – Дніпропетровськ : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2014. – 272 с.

### **МЕТА ЛЕКЦІЇ:**

Метою лекції є ознайомлення із загальними положеннями зайнятості та працевлаштування, а саме поняття зайнятості, безробітних, матеріального забезпечення у разі безробіття тощо. Ми з'ясуємо особливості відносин, що складають предмет трудового права та якими засобами та способами вони регулюються.

### **ВСТУП**

Одними з найважливіших прав людини Конституція України визначила соціально-економічні права. Без цих прав неможливо забезпечити як гідність, так і саме існування людської особистості, без них багато в чому втрачають свій сенс усі інші права людини. Серед цих прав центральне місце посідає право на працю та проблеми зайнятості населення та ринку праці.

Зайнятість населення є складним соціально-економічним явищем, якому належить одне з провідних місць в процесі суспільного відтворення. У свою чергу, останнє тісно пов'язане з такими сторонами життєдіяльності людей, як виробництво, розподіл, споживання, формування доходів населення, тобто тими його сторонами, які визначають основні змістові аспекти соціального захисту населення. Усвідомлення багатогранності поняття зайнятості населення, переплетіння в ній соціальних, економічних, політичних та інших аспектів завжди привертало значну увагу до неї науковців та спеціалістів.

## **I. ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ.**

Відносини щодо забезпечення зайнятості та працевлаштування регулюються Конституцією України, КЗпП України, Законами України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про зайнятість населення», значним числом постанов Кабінету Міністрів України, наказами Міністерства соціальної політики, а також соціально-партнерськими угодами і колективними договорами.

Важливу роль у правовому регулюванні зайнятості населення та працевлаштуванню відіграють конвенції та рекомендації МОП, які встановлюють міжнародні стандарти у сфері зайнятості населення та працевлаштування.

Закон України «Про зайнятість населення» визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття.

Відповідно до п.7 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» зайнятість - це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

Отже, зайнятість означає реалізацію права на працю.

Зайнятість населення, на відміну від праці, - не діяльність, а суспільні відносини - економічні, соціальні та інші - з приводу включення працівника в систему поділу та кооперації праці на певному робочому місці. До того часу, доки працівник залишається в тій або іншій підсистемі господарської діяльності, ці відносини мають безперервний характер. Аби вважатися зайнятою, людині достатньо мати зв'язок з якимсь робочим місцем, не обов'язково працюючи у відведений робочий час (як це має місце в умовах неповної зайнятості працівників). Така особа вважається зайнятою і в тому випадку, коли вона працює в режимі індивідуальної трудової діяльності, приватного підприємництва. Отже, статус зайнятого не залежить від того, чи працює людина, чи відпочиває або перебуває у черговій відпустці.

Працюючий - це характеристика соціального статусу людини, яка внаслідок свого майнового стану поставлена перед необхідністю працювати. Така людина належить до продавців своєї здатності до праці, а її існування залежить від отримуваного заробітку. Зайнятий - це функціональна характеристика працездатної людини, що характеризує її включення в конкретний господарський процес на певному робочому місці. Поділ на зайнятих і незайнятих - це поділ на тих, хто включений у різноманітні господарські процеси і тих, хто залишився поза ними, незалежно від майнового стану, а, звідси, й місця в соціальній стратифікації суспільства.

### **ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО ПИТАННЯ**

Зайнятість населення, на відміну від праці, це - не діяльність, а суспільні відносини між людьми, перш за все економічні та соціальні, з приводу включення працівників у конкретну кооперацію праці на певному робочому місці.

За нинішніх економічних реалій теза про те, що держава повинна створювати робочі місця і пропонувати роботу, мінімум не відповідає конституційним положенням. Держава відповідно до ч. 2 ст. 43 Конституції України створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, але не робочі місця».

## **II. ДЕРЖАВНІ ГАРАНТІЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

Законодавством встановлено державні гарантії зайнятості населення:

1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії.

2) Одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства.

3) Професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці.

4) Професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці.

5) Підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями.

6) Безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку.

7) Соціальний захист у разі настання безробіття. Право на соціальний захист у разі настання безробіття реалізується шляхом: 1) участі в загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на випадок безробіття, яке передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття; 2) надання безоплатних соціальних послуг, зокрема, інформаційно-консультаційних та профорієнтаційних, професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації з урахуванням попиту на ринку праці, сприяння у працевлаштуванні, зокрема, шляхом фінансової підтримки самозайнятості та реалізації підприємницької ініціативи відповідно до законодавства; 3) надання особливих гарантій працівникам, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці; 4) надання додаткової гарантії зайнятості окремим категоріям населення, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

8) Захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення.

9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

Для працевлаштування таких категорій громадян (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку, норматив працевлаштування на роботу яких встановлюється згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні») підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

Обов'язковою умовою дотримання роботодавцями квоти вважається працевлаштування таких громадян, про що роботодавці інформують щороку центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у встановленому ним порядку.

Роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце зазначену категорію громадян, та яким надано статус безробітного, за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, строком не менше ніж на два роки щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі



єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений.

### **ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО ПИТАННЯ**

Отже, законодавством встановлено державні гарантії зайнятості населення. В даному підрозділі ми ознайомилися з переліком категорій громадян, яким гарантовано зайнятість, а також зазначили умови їх працевлаштування.

### **ІІІ. ПРАВОВИЙ СТАТУС ГРОМАДЯН, ЯКІ ШУКАЮТЬ РОБОТУ ТА БЕЗРОБІТНИХ**

Поряд з терміном «зайняте населення» законодавством визначається поняття «безробітні», а також зміст його правового статусу.

Відповідно до ч. 1 ст. 43 Закону України «Про зайнятість населення» статусу безробітного може набути:

1) особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи;

2) інвалід, який не досяг пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу відповідно до законів України «Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам» та «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам»;

3) особа, молодша 16-річного віку, яка працювала і була звільнена у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників.

Статус безробітного надається зазначеним особам за їх особистою заявою у разі відсутності підходящої роботи з першого дня реєстрації у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, незалежно від зареєстрованого місця проживання чи місця перебування.

Правовий статус безробітного включає основні права й обов'язки та їх гарантії.

Підходяща робота - робота, яка відповідає освіті, спеціальності, кваліфікації і надається працівникові в тій місцевості в якій він проживає. Заробітна плата повинна бути не нижче розміру заробітної плати такої особи за останнім місцем роботи з урахуванням середнього рівня заробітної плати, що склався у регіоні за минулий місяць, де особа зареєстрована як безробітний.

Якщо середній розмір заробітної плати, що склався за минулий місяць у регіоні, нижчий, ніж заробітна плата особи за останнім місцем роботи, підходящою є робота з розміром заробітної плати не меншим, ніж середній розмір у регіоні.

У пропозиції підходящої роботи безробітному враховується розмір заробітної плати, яку він отримував за останнім місцем роботи, згідно з даними

Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

При пропозиції підходящої роботи враховується:

- трудовий стаж за фахом;
- його попередня діяльність;
- вік, освіта;
- тривалість часу без роботи.

Для громадян, які вперше шукають роботу і не мають професії, підходящою вважається:

- робота, яка вимагає попередньої проф. підготовки;
- оплачувана робота (сезонна), яка не вимагає попередньої підготовки;

Для громадян, які бажають відновити трудову діяльність після перерви більше одного року:

- Робота, яка вимагає попередньої підготовки чи перепідготовки або підвищення кваліфікації, а в разі неможливості надання - інша оплачувана робота за суміжною спеціальністю.

Також під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці.

Підбір підходящої роботи для інваліда (у тому числі шляхом розумного пристосування існуючого або створення нового робочого місця) здійснюється відповідно до його професійних знань і навичок та з урахуванням довідки до акта огляду медико-соціальної експертної комісії з висновком про умови і характер праці, індивідуальної програми реабілітації та побажань інваліда щодо умов праці.

Якщо відсутні документи, що підтверджують трудову діяльність та/або освіту безробітного, підбір підходящої роботи здійснюється за професіями, що не потребують спеціальних знань, умінь та навичок.

Для безробітних, які не мають професії (спеціальності) і вперше шукають роботу, підходящою є робота, яка потребує первинної професійної підготовки, зокрема безпосередньо на робочому місці.

Для осіб, які не працювали за попередньо здобутими професіями (спеціальностями) більш як 12 місяців, підходящою є робота, яку вони виконували за останнім місцем роботи, а робота за попередньо здобутими професіями (спеціальностями) може бути підходящою за умови підвищення кваліфікації за направленням територіального органу з урахуванням потреби ринку праці.

У разі коли протягом шести місяців з дня реєстрації безробітному неможливо підібрати роботу за професією, підходящою є робота, що потребує зміни професії з урахуванням його здібностей, стану здоров'я, професійного досвіду, доступних для нього видів навчання та потреби ринку праці.

Для безробітних, які не мають професії або працювали на роботах, що не потребують спеціальної підготовки, та зареєстровані у територіальному органі більш як шість місяців, підходящою роботою також є участь у громадських

роботах та інших роботах тимчасового характеру, тривалість яких перевищує один місяць.

Для осіб, які бажають відновити трудову діяльність після тривалої (більш як 12 місяців) перерви (крім осіб, яким до досягнення пенсійного віку залишилося два і менше роки), підходящою роботою також є участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, які відповідають їх освіті, професії (спеціальності), професійному досвіду, зокрема за спорідненими професіями.

Спорідненими професіями є професії, що відповідно до Національного класифікатора «Класифікатор професій» відносяться до однієї групи професій.

Роботодавцю, який протягом 12 календарних місяців забезпечував створення нових робочих місць, працевлаштовував на них працівників і упродовж цього періоду щомісяця здійснював їм виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну особу, протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну таку особу щомісяця за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених у бюджеті Пенсійного фонду України, компенсуються фактичні витрати у розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску за відповідну особу за місяць, за який він сплачений.

### **ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО ПИТАННЯ:**

Отже, поняття «безробітні», а також зміст його правового статусу визначено в Законі України «Про зайнятість населення».

Безробітний, це:

1) особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи;

2) інвалід, який не досяг пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу відповідно до законів України «Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам» та «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам»;

3) особа, молодша 16-річного віку, яка працювала і була звільнена у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників.

Підходяща робота - робота, яка відповідає освіті, спеціальності, кваліфікації і надається працівникові в тій місцевості в якій він проживає. Зарплата повинна відповідати рівню, яку працівник мав на попередньому місці роботи, не нижче рівня, який склався в галузі за минулий квартал.

### **ВИСНОВКИ З ТЕМИ**

Зайнятість - це діяльність громадян пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, і така, яка приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.

Працевлаштування - Це система організаційних, економічних і правових способів, спрямованих на забезпечення трудової зайнятості населення, включаючи надання допомоги громадянам в отриманні роботи по їх спеціальності, кваліфікації або в напрямку на виробниче навчання при відсутності у них необхідної підготовки.

Державна служба зайнятості - це державний орган, утворений для реалізації політики зайнятості населення, діяльність якої проводиться під керівництвом Мінпраці та соц. політики, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування. Фінансується Фондом сприяння зайнятості населення, який є самостійною фінансовою системою і створюється на державному та місцевому рівнях за рахунок.

Підходяща робота - робота, яка відповідає освіті, спеціальності, кваліфікації і надається працівникові в тій місцевості в якій він проживає. Зарплата повинна відповідати рівню, яку працівник мав на попередньому місці роботи, не нижче рівня, який склався в галузі за минулий квартал.

### **МЕТОДИЧНІ ПОРАДИ ЩОДО ПІДГОТОВКИ ДАНОЇ ТЕМИ**

При підготовці цієї теми студентові слід:

- 16) опрацювати конспект лекції;
- 17) ознайомитися із навчальною літературою з цієї теми;
- 18) ознайомитися із нормативно-правовими актами;
- 19) опрацювати монографічну літературу, статті в періодичних виданнях з цієї теми;
- 20) вести конспект підготовки до семінарського заняття.

Перелік рекомендованої літератури не є вичерпним. Студенти повинні використовувати інші джерела і особливо періодичні видання.

## **ТЕМА № 7. ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ ТА ВИДИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

**(4 години)**

### **ПЛАН :**

1. Поняття трудового договору.
2. Зміст трудового договору.
3. Форма та строк трудового договору.
4. Загальний порядок укладення трудового договору.
5. Види трудового договору.

### **РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

1. Бойко М. Д. Трудовий договір: теорія і практика : Навчально-практичний посібник / М. Д. Бойко. – К. : Атіка, 2009. – 308 с.

2. Жернаков В. В. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
4. Конвенція Міжнародної організації праці про приватні агентства зайнятості від 19.06.1997 р., № 181 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: // [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_046](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_046).
5. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
6. Мовчан А. О. Правове регулювання відносин із добору кадрів у сучасних умовах : монографія / А. О. Мовчан. – Сімферополь, 2010. – 192 с.
7. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 63. – Ст. 2565.
8. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 04.10.2006 № 359 // Юридичний вісник України. – 2008. – № 49.
9. Про затвердження Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 № 170 // Урядовий кур'єр. – 1994. – № 46.
10. Про затвердження Положення про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу : постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 № 203 // Зібрання постанов Уряду України. – 1993. – № 6. – Ст. 121.
11. Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 № 43 // Урядовий кур'єр. – 1993. – № 123.
12. Про затвердження Порядку проведення конкурсного відбору керівників державних суб'єктів господарювання : постанова Кабінету Міністрів України від 03.09.2008 № 777 // Урядовий кур'єр. – 2008. – № 177.
13. Про затвердження Порядку проведення конкурсу із зарахування до кадрового резерву на посади державних службовців першої–третьої категорії, призначення на які здійснюється Президентом України за поданням Кабінету Міністрів України та Кабінетом Міністрів України : постанова Кабінету Міністрів України від 21.02.2007 № 272 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 14. – Ст. 531.
14. Про затвердження Списку сезонних робіт, зайнятість на яких протягом повного сезону зараховується до стажу для призначення пенсій за рік роботи : постанова Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 1992 р., № 583 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=583-92-%EF>.

15. Про затвердження Типового порядку формування кадрового резерву в органах місцевого самоврядування : постанова Кабінету Міністрів України від 24.10.2001 № 1386 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 43. – Ст. 1930.

16. Про затвердження Типової форми контракту з керівником підприємства, що є у державній власності : постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.1995 № 597 // Зібрання постанов Уряду України. – 1995. – № 11. – Ст. 264.

17. Про затвердження Типової форми контракту з працівником : наказ міністерства праці України від 15.04.1994 № 23 [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94>

18. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою : наказ Міністерства праці і соціальної політики України від 08.06.2001 № 260 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 27. – Ст. 1219.

19. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

20. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – стор. 279.

21. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 // Зібрання постанов Уряду України. – 1993. – № 9. – Ст. 184.

22. Про умови праці робітників та службовців, зайнятих на сезонних роботах : Указ Президії ВР СРСР від 24.09.74 р., № 310-09 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0310400-74>.

23. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>

24. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, О. Є. Сонін. – 16-е видання, доповнене і перероблене – К. : Правова єдність, 2015 – 598 с.

25. Трудове право : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х. : Ніка Нова, 2012. – 560 с.

### **МЕТА ЛЕКЦІЇ:**

Метою нашої лекції є розгляд питань, пов'язаних з укладенням трудового договору. Особлива увага буде приділена гарантіям, на які можуть розраховувати сторони при укладенні трудового договору, а також будуть розглянуті окремі види трудового договору.

### **ВСТУП**

Право на працю є основним конституційним правом громадян України. У вирішенні проблеми працевлаштування громадян зацікавлене суспільство,

оскільки чим повніше використовуються знання найманого працівника, тим вище продуктивність праці, а відтак, - і рівень достатку у суспільстві. Отже, для здійснення на практиці громадянами права на працю держава створює певні умови, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує відповідні програми створення робочих місць, професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки працівників до суспільних потреб. Разом з цим питання вибору професії та місця роботи носить і особистий характер, оскільки рішення щодо влаштування на певну роботу доводиться приймати кожній людині з урахуванням відповідних як особистих життєвих обставин, так і потреб суспільства в цілому.

Враховуючи зазначені обставини, можна дійти висновку, що саме трудовий договір як форма узгодження інтересів громадянина-працівника та роботодавця є найбільш привабливою та універсальною формою поєднання, узгодження волевиявлення сторін та гармонічного поєднання приватного та публічного інтересу в царині суспільної трудової діяльності в державі.

## **I. ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Трудовий договір є основним інститутом в системі трудового права. Трудовий договір широко використовується в усіх країнах з ринковою економікою для найму робочої сили.

Трудовий договір можна розглядати як:

1. Центральний інститут трудового права.
2. Універсальну підставу виникнення трудових правовідносин
3. Форму існування трудових правовідносин

Як конкретний юридичний факт, з яким закон пов'язує виникнення трудових правовідносин відповідно до ст. 21 КЗпП України, трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації, уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник, уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати необхідні для виконання роботи умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Отже, трудовий договір – це угода: сторонами якої є працівник та роботодавець; змістом цієї угоди є сукупність її умов; які передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін.

Від трудового договору необхідно відрізнити цивільно-правові договори про працю, що відомі на практиці, під назвою «трудова угода». Вони також є у більшості випадків двосторонніми і передбачають виконання роботи і передачу замовнику її результатів. За трудовим договором працівник виконує роботу під керівництвом роботодавця, і останній зобов'язаний організувати роботу і забезпечити процес її виконання.

За цивільно-правовим договором особа виконує замовлення самостійно або із залученням інших виконавців, розпоряджаючись робочим часом на власний розсуд. Працівник, що працює на умовах трудового договору,

зобов'язаний дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, встановлених на підприємстві, і відповідно до ст. 30 КЗпП України особисто виконувати доручену роботу. За невиконання чи неналежне виконання вимог, передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку, працівника можна притягти до дисциплінарної відповідальності.

Основними характерними ознаками сучасного трудового договору вважаються насамперед:

- 1) добровільність,
- 2) відплатність,
- 3) рівність сторін.

### **ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО ПИТАННЯ**

Отже, відповідно до ст. 21 КЗпП України, трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації, уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник, уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати необхідні для виконання роботи умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

## **II. ЗМІСТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.**

Зміст трудового договору формулює взаємні зобов'язання його сторін.

Найбільш загально про зміст трудового договору можна судити з огляду на ст. 21 КЗпП України, яка передбачає, що «працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку», та обов'язок роботодавця «виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін».

Права і обов'язки сторін, що складають зміст трудового договору і які ще називаються його умовами, встановлюються за взаємною згодою працівника і роботодавця. Проте розрізняють і такі умови трудового договору, що визначені законодавством. Це, як правило, умови-гарантії, які передбачають мінімальний розмір заробітної плати, мінімальну тривалість відпустки тощо, їх ще називають нормативними умовами. Отже, умови трудового договору поділяються на встановлені законодавством та угодою сторін.

За трудовим правом договірні умови трудового договору, що становлять його зміст, прийнято поділяти на два види:

- 1) необхідні (обов'язкові);
- 2) факультативні (додаткові).

Перші – це такі умови, які повинні бути обов'язково відображені у трудовому договорі. Без них трудовий договір не можна укласти взагалі.

Факультативні ж умови можуть і не включатися до змісту трудового договору, тобто його можна укласти і за відсутності таких умов. Однак, якщо у



процесі переговорів при укладенні трудового договору сторони визнали за потрібне узгодити також і факультативні умови, то їх значимість для конкретного договору стає такою ж, як і обов'язкових умов. Недосягнення згоди сторонами за обов'язковими і додатковими умовами має одні і ті ж правові наслідки – договір не укладається.

### **ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО ПИТАННЯ**

Таким чином, зміст трудового договору формулює взаємні зобов'язання його сторін. Проте розрізняють і такі умови трудового договору, що визначені законодавством. Основну частину змісту трудового договору усе ж складають договірні (погоджувальні) умови, тобто ті умови, які встановлюють за взаємною домовленістю сторін. Основною вимогою, яка ставиться до договірних умов, є правило ст. 9 КЗпП України. Умови трудового договору, що встановлюються за угодою сторін, прийнято поділяти на два види: необхідні (обов'язкові) та факультативні (додаткові). Визначення у трудовому законодавстві необхідних умов трудового договору буде мати важливе значення як для теорії трудового права, так і для практики застосування законодавства про працю.

### **ІІІ. ФОРМА ТА СТРОК ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Угода сторін як підстава для виникнення трудових правовідносин виражається у формі трудового договору. Трудовим правом передбачено спеціальний порядок юридичного оформлення укладення трудового договору.

Для трудового договору законодавством передбачено, як правило, письмову форму. Відзначимо, що проблема форми трудового договору залишається далеко не вирішеною у національному трудовому праві. Традиційно вважалося, що трудовий договір можна укласти як в усній, так і письмовій формі. І редакція ст. 24 КЗпП України у первісній своїй редакції прямо про це зазначала. Однак у теперішньому вигляді ця стаття зовсім не згадує про усну форму трудового договору. Тому про таку форму угоди між працівником і роботодавцем можна лише здогадуватися і при цьому не забувати, що усно укладати договір сторони можуть як виняток.

Стаття 24 КЗпП України, як вже зазначалося, подає перелік випадків, коли додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим.

Трудові договори згідно зі ст. 23 КЗпП України розрізняють такі його види:

- 1) безстрокові, тобто укладені на невизначений строк;
- 2) строкові, укладені на строк, визначений угодою сторін;
- 3) такі, що укладаються на час виконання певної роботи. За загальним правилом трудовий договір укладається на невизначений термін. Закон надає перевагу такого виду договорам, оскільки вони сприяють стабільності трудових правовідносин, а також забезпечують належний рівень гарантій трудових прав найманих працівників. Це найбільш поширений вид трудового договору як в Україні, так і за кордоном. Він триває впродовж необмеженого часу, аж поки не буде розірваний сторонами, або не з'являться інші законні підстави для його припинення.

Трудове законодавство обмежує застосування строкових трудових договорів. Укладаючи їх, працівник бере на себе зобов'язання працювати протягом конкретного терміну. Такий трудовий договір може укладатися на будь-який строк, визначений за взаємною згодою сторін.

Стаття 23 КЗпП України встановлює правило, згідно з яким строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Тим самим сфера укладення строкових трудових договорів обмежена. І це одна з важливих гарантій трудових прав працівників. Адже строковий трудовий договір вважається таким, що знижує рівень трудових прав найманих працівників, оскільки роботодавець має безумовне право розірвати трудові відносини після закінчення терміну дії договору.

### **ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО ПИТАННЯ**

Отже, для трудового договору законодавством передбачено, як правило, письмову форму.

Трудові договори згідно зі ст. 23 КЗпП України розрізняють такі його види:

- 1) безстрокові, тобто укладені на невизначений строк;
- 2) строкові, укладені на строк, визначений угодою сторін;
- 3) такі, що укладаються на час виконання певної роботи.

## **ІV. ЗАГАЛЬНИЙ ПОРЯДОК УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Трудове законодавство встановлює єдині вимоги щодо порядку укладення трудового договору. Порядок укладення трудового договору - це встановлена чинним законодавством процедура підписання та оформлення трудового договору.

Передбачено, зокрема, що при укладенні трудового договору роботодавець має право вимагати від особи, що наймається на роботу, трудову книжку і документ, який посвідчує особу.

Стаття 25 КЗпП України забороняє при укладенні трудового договору вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, документи, подання яких не передбачено законодавством. Тому не можна вимагати відомості про партійну, національну приналежність, а також про походження особи та її прописку.

Разом з тим законодавство передбачає подання додаткових документів у тих випадках, коли зайняття посади чи виконання певної роботи вимагає відповідної освіти або кваліфікації. Наприклад, диплом про освіту, посвідчення водія тощо. Стаття 24 КЗпП України забороняє укладати трудовий договір з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

За загальним правилом особи молодші 18 років приймаються на роботу після обов'язкового медичного огляду. Існує перелік категорій працівників, які також можуть бути прийняті на роботу лише після попереднього медичного огляду. Усі витрати, пов'язані з організацією медичного огляду, несе роботодавець.

Однією з гарантій для працівників при укладенні трудового договору є правило ч. 1 ст. 22 КЗпП України, яким встановлено заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Необґрунтованою відмовою при наявності вакантного робочого місця вважається відмова з посиланням на обставини, що не належать до ділових якостей працівника.

Трудове законодавство встановлює заборону необґрунтованої відмови у прийомі на роботу також:

- 1) молодим фахівцям, які закінчили вищий навчальний заклад і у встановленому порядку направлені на роботу на дане підприємство;
- 2) вагітним жінкам з мотивів вагітності; жінкам, які мають дітей віком до трьох років, або дитину-інваліда, а також одиноким матерям – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років – з мотивів наявності дитини;
- 3) виборним працівникам після закінчення строку їх повноважень; працівникам, яким надано право поворотного прийняття на роботу;
- 4) інвалідам, які направлені органами Фонду соціального захисту інвалідів в рахунок броні;
- 5) особам, які були звільнені у зв'язку із призовом на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу;
- б) працівникам, запрошеним на роботу в порядку переведення з іншого підприємства.

Відповідно до Конституції України не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять і місця проживання.

Однак законодавством України можуть як виняток встановлюватися певні обмеження при прийнятті на роботу деяких осіб.

Згідно ст. 24 КЗпП України роботодавець зобов'язаний повідомити центральний орган державної виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу.

Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження про прийом працівника на роботу не було видано, але працівника фактично було допущено до роботи.

До початку роботи роботодавець зобов'язаний:

- 1) роз'яснити працівнику його права та обов'язки, проінформувати про умови праці, а також його права на пільги та компенсації за роботу на шкідливих та небезпечних роботах;

2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

3) визначити працівнику робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4) проінформувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

На всіх працівників, які працюють більше п'яти днів, заводиться трудова книжка. Вона є основним документом про трудову діяльність працівника. Порядок ведення трудових книжок регулюється «Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників», затвердженою наказом Мінпраці України, Мін'юсту України і Мінсоцзахисту України від 29 липня 1993 р. №58. Трудові книжки ведуться на всіх працівників, включаючи працівників, які є співвласниками (власниками) підприємств, селянських (фермерських) господарств, сезонних та тимчасових працівників, позаштатних працівників, за умови, що вони підлягають державному соціальному страхуванню, а також на працівників, які працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Заповнення трудової книжки вперше проводиться роботодавцем не пізніше тижневого строку з дня прийняття на роботу працівника. На осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуться тільки за місцем основної роботи.

До трудової книжки заносяться:

1) відомості про працівника: прізвище, ім'я та по батькові, дата народження;

2) відомості про прийняття на роботу із зазначенням дати прийняття і посади чи виду роботи, переведення на іншу постійну роботу, звільнення із зазначенням підстави і дати звільнення;

3) відомості про нагородження державними нагородами та відзнаками України, а також про заохочення, передбачені правилами внутрішнього трудового розпорядку, статутами та положеннями про дисципліну;

4) відомості про відкриття, на які видані дипломи, про використані винаходи і раціоналізаторські пропозиції та про виплачені у зв'язку з цим винагороди.

До трудової книжки не заносяться дисциплінарні стягнення, які можуть бути накладені на працівника, відомості про тимчасові переведення, а також премії, передбачені системою заробітної плати, або виплата яких має регулярний характер. Усі записи у трудовій книжці вносяться роботодавцем після видання відповідного наказу не пізніше тижневого строку, а про звільнення – у день звільнення і повинні точно відповідати тексту наказу і нормі закону. Записи про звільнення, а також відомості про нагородження та заохочення завіряються печаткою.

З кожним записом у трудовій книжці про призначення на роботу, переведення та звільнення роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника під розписку в особовій картці, яка ведеться на кожного працівника.

Обов'язок щодо забезпечення ведення на підприємстві трудових книжок покладається на роботодавця.

## **ВИСНОВКИ ДО ЧЕТВЕРТОГО ПИТАННЯ**

Таким чином, сам порядок укладення трудового договору умовно можна поділити на декілька етапів:

- 1) звернення особи до роботодавця з пропозицією (письмовою заявою) про укладення трудового договору;
- 2) розгляд заяви роботодавцем і прийняття ним рішення;
- 3) видання наказу або розпорядження про зарахування працівника на роботу;
- 4) оформлення трудової книжки.

## **V. ВИДИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Види трудового договору визначаються за різними критеріями: терміном дії, характером, кількістю виконуваних трудових функцій, порядком виникнення трудових правовідносин тощо.

За терміном дії трудові договори поділяються, наприклад, на: строкові, безстрокові.

За характером і кількістю виконуваних працівником трудових функцій можна виділити трудові договори з: державними службовцями, надомниками, сезонними та тимчасовими працівниками, договори за сумісництвом, договори за суміщенням.

Окремо серед видів трудових договорів, за суб'єктним складом, виділяються договори, укладені з: іноземцями, молодими фахівцями, неповнолітніми, інвалідами, з фізичною особою та ін.

Існують також інші підстави та критерії класифікації трудового договору.

Серед договорів, які безпосередньо впливають на факт виникнення трудових правовідносин особливе місце займає контракт.

У передбаченому ст. 21 КЗпП варіанті контракт практично нічим не відрізняється від звичайного письмового трудового договору. Одні лише факультативні умови, що нібито відрізняють контракт від звичайного трудового договору, не можуть бути показовими у даному випадку, бо якщо укласти договір у письмовій формі, то у ньому так само можна передбачити різноманітні додаткові умови. Отже, правило ст. 21 КЗпП про те, що у контракті сторони можуть передбачити, наприклад, умови відповідальності сторін (в тому числі і матеріальної), настановлюється на загальну заборону про недійсність їх з огляду на згадану ст. 9 КЗпП. Тому практично нічого «жорсткішого» в частині відповідальності, крім того, що вже встановлено Кодексом законів про працю сторони передбачити у контракті не можуть.

Термін контракту визначається за угодою сторін. Тому у самому контракті вони можуть передбачити будь-яку тривалість трудових відносин, аж до автоматичної пролонгації його на наступний строк, якщо жодна із сторін не виявить бажання припинити контракт за п. 2 ст. 36 КЗпП після закінчення терміну договору.

Строковими за своїм характером є трудові договори з тимчасовими та сезонними працівниками.

Тимчасовими вважаються особи, прийняті на роботу на термін до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників – до чотирьох місяців.

Сезонними вважаються працівники, з якими укладено трудовий договір на певний сезон. Сезонні роботи через природні і кліматичні умови виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує 6 місяців.

Існує «Список сезонних робіт і сезонних галузей», який був затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 р. №278.

При укладенні трудового договору з сезонними працівниками застосовуються правила, визначені як і у випадку з тимчасовими працівниками Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 р. №310-ІХ, а також «Положенням про порядок організації сезонних робіт», яке було затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. №578.

Досить поширеним випадком трудового договору є договір про роботу за сумісництвом.

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної роботи, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на того ж або іншого роботодавця. Тобто сумісництво передбачає укладення двох трудових договорів: основного і за сумісництвом. Розрізняють два види сумісництва: внутрішнє (на тому ж підприємстві) і зовнішнє (в іншого роботодавця).

Оплата праці сумісників здійснюється за фактично виконану роботу.

Працівники-сумісники мають право на відпустку нарівні з іншими працівниками. Оплата відпустки чи виплата компенсації за невикористану відпустку проводиться їм на загальних підставах відповідно до Закону України «Про відпустки».

Ще одним видом є трудовий договір про суміщення професій (посад).

На відміну від сумісництва суміщення професій (посад) є такою формою організації праці, коли працівник за його згодою поряд із своєю основною роботою виконує додаткову роботу за іншою професією чи посадою на тому ж підприємстві в межах тривалості робочого дня або зміни.

Різновидом суміщення вважається так зване тимчасове заступництво. Воно передбачає виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи.

Суміщення відрізняється від сумісництва такими ознаками:

- 1) при суміщенні робота виконується в межах одного трудового договору, а при сумісництві укладається кілька трудових договорів;
- 2) суміщення можливе лише за місцем основної роботи, тоді як працювати за сумісництвом можна на тому ж або на іншому підприємстві;

3) суміщувана робота виконується в межах робочого часу чи зміни передбаченого дня основної роботи, а сумісництво відбувається у вільний від основної роботи час.

Самостійне місце серед видів трудових договорів посідає трудовий договір з фізичною особою – роботодавцем.

Особливістю такого договору є те, що наймачем-роботодавцем тут виступає фізична особа. При цьому вона може бути як підприємцем без створення юридичної особи, так і окремим громадянином, що не займається підприємницькою діяльністю. За правилами ст. 24 КЗпП України такий договір укладається обов'язково у письмовій формі.

Трудовий договір з роботодавцем – фізичною особою може бути як безстроковим, так і укладений на певний строк. Законодавство не встановлює якихось особливостей щодо змісту цього виду трудового договору, але визначає певні правила його оформлення. Кодекс законів про працю України передбачає його обов'язкову реєстрацію у державній службі зайнятості. Обов'язок щодо реєстрації покладається на роботодавця, який повинен у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати трудовий договір за місцем свого проживання.

Порядок реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою – роботодавцем регулюється наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 8 червня 2001 р.

На найманих працівників, які працюють у фізичної особи, заводяться трудові книжки. Така трудова книжка ведеться роботодавцем, а зберігається у працівника.

На таких працівників поширюється законодавство про працю. Роботодавець зобов'язаний дотримуватись усіх гарантій, передбачених законодавством стосовно найманих працівників.

Усі записи у трудову книжку вносяться роботодавцем і підтверджуються підписом посадової особи державної служби зайнятості, яка зареєструвала трудовий договір, і засвідчуються її печаткою. Підставою внесення запису у трудову книжку є записи про реєстрацію або про зняття з реєстрації трудового договору.

### **ВИСНОВКИ ДО П'ЯТОГО ПИТАННЯ**

Види трудового договору визначаються за різними критеріями: терміном дії, характером, кількістю виконуваних трудових функцій, порядком виникнення трудових правовідносин тощо.

Крім названих тут видів трудових договорів, можуть бути виділені й інші його різновиди. Однак вони або не матимуть суттєвого значення для з'ясування їх юридичної природи, або ж застосування на практиці певних їх видів є досить обмеженим.

### **ВИСНОВКИ З ТЕМИ**

Відповідно до ст. 21 КЗпП України, трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації, уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується

виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник, уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати необхідні для виконання роботи умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Законодавче визначення трудового договору вказує на його двосторонній характер і характеризує його як угоду.

Від трудового договору необхідно відрізнити цивільно-правові договори про працю, що відомі на практиці, під назвою «трудова угода».

Основними характерними ознаками сучасного трудового договору вважаються насамперед: добровільність, відплатність та рівність сторін.

Угода сторін як підстава для виникнення трудових правовідносин виражається у формі трудового договору. І трудовим правом передбачено спеціальний порядок юридичного оформлення укладення трудового договору.

Для трудового договору законодавством передбачено, як правило, письмову форму. Усна форма трудового договору хоча і не виключається чинним законодавством України про працю, але і серед практичних працівників, суддів і науковців з приводу її єдиного розуміння нема спільної думки.

Зміст трудового договору формулює взаємні зобов'язання його сторін. Проте розрізняють і такі умови трудового договору, що визначені законодавством.

Основну частину змісту трудового договору усе ж складають договірні (погоджувальні) умови, тобто ті умови, які встановлюють за взаємною домовленістю сторін. Основною вимогою, яка ставиться до договірних умов, є правило ст. 9 КЗпП України.

За трудовим правом умови трудового договору, що становлять його зміст, прийнято поділяти на два види: необхідні (обов'язкові) та факультативні (додаткові).

Трудове законодавство встановлює єдині вимоги щодо порядку укладення трудового договору.

Сам порядок укладення трудового договору умовно можна поділити на декілька етапів: 1) звернення особи до роботодавця з пропозицією (письмовою заявою) про укладення трудового договору; 2) розгляд заяви роботодавцем і прийняття ним рішення; 3) видання наказу або розпорядження про зарахування працівника на роботу; 4) оформлення трудової книжки.

Види трудового договору визначаються за різними критеріями: терміном дії, характером і кількістю виконуваних трудових функцій, порядком виникнення трудових правовідносин тощо.

За терміном дії трудові договори поділяються, наприклад, на: строкові та безстрокові. А з огляду на підстави виникнення трудових правовідносин вони бувають: звичайні, контракт, укладені за фактом обрання на посаду та призначення на посаду. За характером і кількістю виконуваних працівником трудових функцій можна виділити трудові договори з: державними службовцями, надомниками, сезонними та тимчасовими працівниками. Тут



розрізняють також договори за сумісництвом та за суміщенням. Окремо серед видів трудових договорів виділяються договори, укладені з іноземцями, молодими фахівцями, неповнолітніми, інвалідами та ін.

### **МЕТОДИЧНІ ПОРАДИ ЩОДО ПІДГОТОВКИ ДАНОЇ ТЕМИ**

При підготовці цієї теми студентів слід:

- 21) опрацювати конспект лекції;
- 22) ознайомитися із навчальною літературою з цієї теми;
- 23) ознайомитися із нормативно-правовими актами;
- 24) опрацювати монографічну літературу, статті в періодичних виданнях з цієї теми;
- 25) вести конспект підготовки до семінарського заняття.

Перелік рекомендованої літератури не є вичерпним. Студенти повинні використовувати інші джерела і особливо періодичні видання.

Необхідно сформулювати уявлення про поняття, предмет та метод трудового права.

Для самоперевірки доцільно використати такі **контрольні запитання та завдання для самоперевірки:**

1. Що є змістом трудового договору?
2. Визначте співвідношення умов трудового договору, які визначені законодавством і які встановлюються угодою сторін.
3. Назвіть особливості контракту.
4. Наведіть випадки, коли трудовий договір укладається в письмовій формі.
5. Вкажіть особливості трудового договору з роботодавцем – фізичною особою..
6. Визначте відмінності між сумісництвом та суміщенням професій (посад).

## **ТЕМА № 8. ЗМІНА ЗМІСТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

**(2 години)**

### **ПЛАН**

1. Поняття та види переведень на іншу роботу.
2. Переміщення та зміна істотних умов праці.
3. Відсторонення працівника від роботи.

### **РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

1. Височина О. В. Трудова функція та аспекти її актуальності / О. В. Височина // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2008. – Вип. 40. – С. 312–318.

2. Гетьманцева Н. Д. Трудовий договір в аспекті розвитку індивідуально-договірного регулювання трудових відносин / Н. Д. Гетьманцева // Науковий вісник Чернівецького університету: зб. наук. пр. – Чернівці : Чернів. нац. ун-т, 2010. – Вип. 533. Правознавство. – С. 38–43.

3. Жернаков В. В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання / В. В. Жернаков // Вісник Національної академії правових наук України – 2013. – № 3. – С. 123–130.

4. Жернаков В. В. Договірне регулювання відносин у сфері праці / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко // Договір як універсальна правова конструкція : моногр. – Х. : Право, 2012. – С. 112–232.

5. Зінченко М. Ю. Професія як елемент трудової функції працівника / М. Ю. Зінченко // Держава і право. Юрид. і політ. Науки : зб. наук. пр. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2012. – Вип. 56. – С. 315–319.

6. Лосиця І. О. Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України : моногр. / І. О. Лосиця. – Х. : ФІНН, 2011. – 224 с.

7. Прилипко С. М. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці: проблеми теорії та практики : моногр. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, Л. Ю. Величко. – Х. : ФІНН, 2011. – 232 с.

8. Юшко А. М. Переведення чи зміна істотних умов праці? / А. М. Юшко // Право України. – 1998. – № 5. – С. 68–73.

9. Юшко А. М. Удосконалення правових гарантій працівників при вивільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці / А. М. Юшко // Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. пр. – 2013. – № 27. – С. 628–638.

10. Ярошенко О. М. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: недоліки та шляхи їх усунення / О. М. Ярошенко // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-прак. конф. – Х. : Право, 2012. – С. 62–69.

11. Ярошенко О. М. Основні ознаки відсторонення працівника від роботи: на прикладі відмінностей від суміжних правових явищ О. М. Ярошенко // Публічне право. – 2013. – № 1(9). – С. 192–199.

## **МЕТА ЛЕКЦІЇ:**

Метою лекції є з'ясування юридичних фактів, які можуть бути підставами для змінення змісту трудового договору. Необхідно буде визначити гарантії для сторін трудового договору при переведенні, переміщенні та зміні істотних умов праці.

## **ВСТУП**

Трудове законодавство не дозволяє в односторонньому порядку змінювати умови трудового договору. Про це йдеться зокрема у ст. 31 КЗпП України, яка забороняє роботодавцю вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Для зміни його умов, як це впливає із загальних, договірних засад та рівності сторін, необхідна згода обох основних учасників трудових правовідносин. Проте чинне законодавство, враховуючи специфіку останніх, допускає у деяких випадках при дотриманні встановлених вимог односторонню зміну окремих умов трудового договору роботодавцем. У трудовому праві зміна умов трудового договору може бути при переведенні, переміщенні та зміні істотних умов трудового договору.

### **I. ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ПЕРЕВЕДЕНЬ НА ІНШУ РОБОТУ**

Для того, щоб з'ясувати, за яких обставин йтиметься про переведення працівників на іншу роботу, як це передбачає ст. 32 КЗпП України, всі умови трудового договору спробуємо поділити на три групи:

1) першу складатимуть зазначені у цій статті – спеціальність, кваліфікація та посада. Вони, нагадаємо, є елементами трудової функції працівника;

2) друга група формуватиметься лише за рахунок умови про робоче місце. Зазвичай таким вважають певний структурний підрозділ, механізм або агрегат, на якому працює працівник;

3) останню групу складатимуть усі інші істотні умови трудового договору, перелік яких міститься у ч. 3 цієї ж статті. До них належать, зокрема: системи та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів, найменування посад та інші умови, які сторони погодили при укладенні трудового договору.

Залежно від того, про зміну умов трудового договору якої групи йтиметься у кожному конкретному випадку, законодавство передбачає три різні варіанти, що можуть розглядатися як:

- 1) переведення на іншу роботу;
- 2) переміщення на інше робоче місце;
- 3) зміна істотних умов праці.

Отже, переведенням на іншу роботу, яке за загальним правилом допускається лише за згодою з працівником, вважатиметься, з огляду на ст. 32 КЗпП України, зміна тих умов трудового договору, що віднесені нами до першої групи, тобто спеціальності, кваліфікації чи посади.

Існує декілька видів переведення на іншу роботу. А саме:

Законодавство розрізняє, за тривалістю, такі види переведень:

- 1) на іншу постійну роботу
- 2) тимчасове переведення.

За місцем роботи:

- 1) на тому ж підприємстві;
- 2) на інше підприємство.

За місцевістю:

- 1) переведення працівника, яке здійснюється у тій же місцевості;
- 2) переведення працівника, в іншу місцевість.

За ініціативою:

- 1) переведення за ініціативою працівника;
- 2) переведення за ініціативою роботодавця;
- 3) переведення за ініціативою третіх осіб, які не є стороною трудового договору.

При цьому існує декілька видів переведення на іншу постійну роботу. А саме:

- 1) переведення на тому ж підприємстві;
- 2) переведення на інше підприємство;
- 3) переведення в іншу місцевість, у тому числі разом з підприємством.

Найбільш поширеним видом переведення вважається переведення на іншу постійну роботу на тому ж підприємстві, тобто у межах трудового договору, укладеного з роботодавцем. Усі інші переведення за умов ринкової економіки зустрічаються рідше.

При переведенні на тому ж підприємстві законом не встановлено, якої форми має бути згода працівника на переведення.

Ініціатива щодо переведення працівника на іншу роботу може виходити як від роботодавця, так і від самого працівника. Якщо ініціативу виявив працівник, то вважається, що він тим самим дав згоду на переведення. В інших випадках працівник повинен виразити свою згоду на запропоноване переведення. При цьому сам факт ознайомлення його з наказом про переведення ще не означає, що він дав згоду на таке переведення.

Трудове законодавство також передбачає можливість тимчасових переведень працівника на іншу роботу. Основною відмінністю їх від постійних переведень є те, що термін переведення з працівником погоджується заздалегідь. Після закінчення строку, на який переводився працівник, його необхідно поновити на попередній роботі.

Норма ст. 33 КЗпП України передбачає загальне правило, яке встановлює обов'язкову згоду працівника на тимчасове переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором.

Окремо серед тимчасових переведень виділяється переведення на іншу роботу в разі простою. Простоєм, як це зазначено у ст. 34 КЗпП, вважається призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

Оскільки внаслідок фінансово-економічних труднощів правове регулювання простоїв набуло надзвичайного практичного значення, то працівники зобов'язані попередити роботодавця, бригадира, майстра чи інших посадових осіб про початок простою, крім випадків простою структурного підрозділу чи всього підприємства.

Одним з видів переведення вважається також переведення працівників за станом здоров'я і переведення вагітних жінок на легшу роботу. Відповідно до ст. 170 КЗпП України роботодавець зобов'язаний перевести працівника за його згодою на легшу роботу, якщо за станом здоров'я він такої потребує.

Згідно з правилами ст. 11 Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний відповідно до медичних рекомендацій забезпечити перепідготовку та працевлаштування працівника, що втратив працездатність через нещасний випадок чи професійне захворювання, якщо виконання ним попередньої роботи є неможливим.

Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

### **ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО ПИТАННЯ**

Переведення – це зміна трудової функції чи місця роботи працівника. Допускається тільки за згодою працівника. Значення переведення як інституту полягає в тому, що він є засобом перерозподілу робочої сили як всередині підприємства, так і між підприємствами, з метою раціонального її використання. Також цей інститут є гарантією права на працю, тому що надає можливість для працевлаштування осіб, що підлягають звільненню за станом здоров'я.; методом виховання шляхом заохочення (переведення на більш високу посаду).

## **II. ПЕРЕМІЩЕННЯ ТА ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ.**

Стаття 32 КЗпП України називає переміщенням доручення їм роботи на іншому робочому місці, в іншому структурному підрозділі у тій же місцевості, а також доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. При цьому попередні інші істотні умови трудового договору повинні залишитися незмінними. Переміщення не потребує згоди працівника. Законодавство, проте, забороняє переміщення працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я. Пленум Верховного Суду України у постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів» вказав також, що переміщення працівників не може бути немотивованим. Воно повинно зумовлюватись інтересами виробництва.

Якщо робоче місце чи структурний підрозділ, де працює працівник, обумовлені сторонами у трудовому договорі під час його укладення і стали тим самим істотними умовами останнього, то зміна робочого місця не може відбуватися в односторонньому порядку. Як і будь-яка інша істотна умова

трудового договору, умова про робоче місце повинна мати належне їй юридичне значення. Тому при наступній кодифікації трудового законодавства доцільно було б переглянути загальні підходи до визначення переміщення працівників, встановивши правило про отримання згоди працівника на переміщення його на інше робоче місце. Такий порядок суттєво посилив би загальні договірні засади, що лежать в основі принципів свободи трудового договору.

Зміна робочого місця працівника (друга група) за чинними тепер правилами не вважається переведенням на іншу роботу, а тому допускається без його згоди і називається переміщенням на інше робоче місце.

Теперішня редакція ч. 2 ст. 32 виходить із широкого розуміння переміщення працівника на інше робоче місце, а тому, якщо воно відбувається у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором, то згоди працівника на його проведення не вимагається. Незважаючи на всі об'єктивні чинники, які зумовили появу такої норми, її невідповідність загальним принципам договірного регулювання у нинішніх умовах є очевидною. Гарантії трудових прав найманих працівників при застосуванні до них роботодавцем переміщення суттєво занижені.

Зміна інших істотних умов трудового договору (крім спеціальності, кваліфікації та посади) допускається лише за наявності об'єктивних обставин, що їх законодавець позначив як зміни в організації виробництва і праці.

Пленум Верховного Суду України у своїй постанові № 9 від 6 листопада 1992 р. спробував до змін в організації виробництва і праці віднести також раціоналізацію робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо.

Зрозуміло, що в разі відсутності на підприємстві змін в організації виробництва і праці роботодавець не має права без погодження із працівником змінювати вже згадувані істотні умови трудового договору, бо це вже підпадатиме під визначення переведення на іншу роботу. А тут, як відомо, потрібна згода іншої сторони трудового договору – працівника.

### **ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО ПИТАННЯ**

Таким чином, сьогоднішній день існує суперечливе ставлення до інститутів «переміщення» та «зміни істотних умов праці». Деякі науковці вважають, що їх треба скасувати, тому що це примусова праця. Але з іншого боку, ці інститути враховують інтереси роботодавця, тому що надають можливість для власника належним чином регулювати його підприємницьку діяльність.

### **ІІІ. ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ**

У законодавстві вживається термін «відсторонення від роботи». Однак воно на відміну від припинення трудових правовідносин не припиняє останніх. Працівник продовжує перебувати з роботодавцем у трудових правовідносинах, хоча і не виконує роботи, оскільки до неї не допускається. Відсторонення

працівника від роботи є тимчасовим і допускається лише у випадках, передбачених законодавством.

Отже, відсторонення – є тимчасове недопущення працівника до виконуваної роботи у випадках, передбачених законодавством із збереженням місця роботи, і, як правило без збереження заробітної плати.

Відповідно до ст. 46 КЗпП відсторонення допускається:

1) у разі появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

2) у разі відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів. Такі огляди провадяться для працівників харчової промисловості, лікувально–профілактичних закладів, працівників молодше 21 року. Роботодавець має право працівника, який не пройшов медичний огляд притягнути до дисциплінарної відповідальності та відсторонити без збереження заробітної плати.

3) у разі відмови або ухилення від навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони;

4) в інших випадках, передбачених законодавством. Наприклад, державні службовці можуть бути відсторонені від роботи у період службового розслідування у разі невиконання ним службових обов'язків, недодержання ним законодавства про державну службу. Відсторонення від роботи керівників підприємств – боржників тощо.

### **ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО ПИТАНЯ**

Отже, відсторонення – є тимчасове недопущення працівника до виконуваної роботи у випадках, передбачених законодавством із збереженням місця роботи, і, як правило без збереження заробітної плати.

### **ВИСНОВКИ З ТЕМИ**

Трудове законодавство не дозволяє в односторонньому порядку змінювати умови трудового договору.

Проте чинне законодавство, враховуючи специфіку останніх, допускає у деяких випадках при дотриманні встановлених вимог односторонню зміну окремих умов трудового договору роботодавцем.

Залежно від того, про зміну умов трудового договору якої групи йтиметься у кожному конкретному випадку, законодавство передбачає три різні варіанти, що можуть розглядатися як: переведення на іншу роботу; переміщення на інше робоче місце; зміна істотних умов праці.

Отже, переведенням на іншу роботу, яке за загальним правилом допускається лише за згодою з працівником, вважається, з огляду на ст. 32 КЗпП України, зміна тих умов трудового договору, що віднесені нами до першої групи, тобто спеціальності, кваліфікації чи посади.

Зміна робочого місця працівника (друга група) за чинними тепер правилами не вважається переведенням на іншу роботу, а тому допускається без його згоди і називається переміщенням на інше робоче місце. Гарантії трудових прав найманих працівників при застосуванні до них роботодавцем переміщення суттєво занижені.

Не менше проблем щодо забезпечення тих же гарантій договірних стосунків існує і при зміні умов трудового договору у випадках зміни істотних умов праці, якому законодавець надав самостійного юридичного значення та встановив правила його проведення.

Законодавство розрізняє переведення на іншу постійну роботу і тимчасове переведення. При цьому існує декілька видів переведення на іншу постійну роботу. А саме: переведення на тому ж підприємстві; переведення на інше підприємство; переведення в іншу місцевість, у тому числі разом з підприємством.

### **МЕТОДИЧНІ ПОРАДИ ЩОДО ПІДГОТОВКИ ДАНОЇ ТЕМИ**

При підготовці цієї теми студентів слід:

- 26) опрацювати конспект лекції;
- 27) ознайомитися із навчальною літературою з цієї теми;
- 28) ознайомитися із нормативно-правовими актами;
- 29) опрацювати монографічну літературу, статті в періодичних виданнях з цієї теми;
- 30) вести конспект підготовки до семінарського заняття.

Перелік рекомендованої літератури не є вичерпним. Студенти повинні використовувати інші джерела і особливо періодичні видання.

Для самоперевірки доцільно використати такі **контрольні запитання та завдання для самоперевірки:**

1. Що являє собою переведення?
2. Визначте, чим переведення відрізняється від переміщення.
3. Назвіть порядок та підстави зміни істотних умов праці.