

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ
СПРАВ**

КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ЛЬОТНИЙ КОЛЕДЖ

**Циклова комісія соціально-гуманітарних дисциплін та фізичної
підготовки**

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

навчальної дисципліни «Підприємницьке та трудове право»
вибіркових компонент освітньо-професійної програми
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
Технічне обслуговування та ремонт повітряних суден і авіадвигунів

за темою № 7: Поняття, предмет і метод трудового права.

Харків 2022

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 30.08.22 № 8

СХВАЛЕНО

Методичною радою
Кременчуцького льотного
коледжу
Протокол від 22.08.22 №1

ПОГОДЖЕНО

Секцією науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 29.08.22 р. № 8

Розглянуто на засіданні циклової соціально-гуманітарних дисциплін та фізичної підготовки, протокол від 10.08.22 № 1

Розробник: викладач циклової комісії соціально-гуманітарних дисциплін та фізичної підготовки, спеціаліст вищої категорії Хомяк О.В.

Рецензенти:

1.Доцент кафедри юридичних наук Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського кандидат юридичних наук Латишева В.В.

2.Викладач циклової комісії економіки та управління Кременчуцького льотного коледжу ХНУВС, к. пед. н, викладач вищої категорії, викладач-методист Носач І.В.

План лекції

1. Поняття та предмет трудового права.
2. Метод правового регулювання трудових відносин.
3. Система трудового права.

Рекомендована література

Основна:

1. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. - Харків : Діса плюс, 2019. - 480 с.
2. 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. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Пилипенко П. Д. та ін. ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. - К. : Ін Юре, 2014. - 548 с.
4. Кодекс законів про працю України : науково-практичний коментар / за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. - К.: Правова єдність, 2008. - 456 с.

Допоміжна:

1. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : моногр. / К. Ю. Мельник. - Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2009. - 360 с.
2. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : моногр. / Г. І. Чанишева. - О. : Юрид. л-ра, 2001. - 328 с.

Текст лекції

1. Поняття та предмет трудового права.

Трудове право є самостійною галуззю національного права й відрізняється від інших галузей права самостійним предметом і методом правового регулювання. У загальному вигляді трудове право як галузь права становить систему встановлених державою та угодою сторін норм права, що регулюють специфічними для трудового права прийомами і способами суспільні відносини, які входять до предмета трудового права.

Сучасне трудове право як галузь права сполучає в собі публічно-правові та приватноправові аспекти, а тому не може бути повною мірою віднесено ні до приватного, ні до публічного права. Публічно-правовий характер трудового права виявляється, передусім, у тому, що держава встановлює на національному рівні мінімальні соціальні стандарти та гарантії їх дотримання, в тому числі державний нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства та юридичну відповідальність за порушення відповідних норм.

Приватноправовий аспект трудового права виявляється в договірному характері трудових правовідносин. Працівник і роботодавець мають можливість у рамках трудового договору встановлювати умови праці за взаємною згодою, а також змінювати та припиняти трудовий договір на такій же підставі. Разом із тим договірний характер трудових правовідносин є дещо обмеженим в інтересах працівника. Так, у трудовому договорі не можуть бути встановлені умови праці, які погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством.

Трудове право найближче межує з такими галузями права, як цивільне право, адміністративне право та право соціального забезпечення. Так, трудове право із цивільним правом пов'язують спільні історичні корені, оскільки трудове право на певному етапі суспільного розвитку (кінець XIX - початок XX ст.) виокремилася із цивільного. Сучасне трудове право має наступні спільні риси із цивільним правом: по-перше, й трудове й цивільне право регламентують відносини, в межах яких виконуються певні роботи чи надаються послуги (наприклад, відносини, які виникли на підставі трудового договору, договору підряду, договору про надання послуг, договору про створення за замовленням і використання об'єкта права інтелектуальної власності); по-друге, підставою виникнення цивільних і трудових правовідносин є договір між сторонами; по-третє, виконання робіт та надання послуг за трудовим договором та за цивільними договорами, пов'язаними з працею, здійснюється на оплатній основі.

Відмінності між трудовим та цивільним правом полягають у наступному: по-перше, предметом трудового договору є власне праця, а предметом цивільного договору, пов'язаного з працею, є результат праці (наприклад, написана книга, відремонтована квартира тощо); по-друге, за трудовим договором працівник виконує трудову функцію, а за цивільним договором, пов'язаним із працею, виконавець виконує індивідуальне завдання; по-третє, за трудовим договором працівник зобов'язаний при виконанні трудової функції виконувати норму праці, дотримуватися режиму робочого часу, підпорядковуватися правилам внутрішнього трудового розпорядку, а за цивільним договором, пов'язаним із працею, виконання індивідуального завдання не пов'язується з дотриманням вищезазначеного; по-четверте, за трудовим договором роботодавець повинен забезпечити працівнику належні, безпечні й здорові умови праці, а за цивільним договором, пов'язаним із працею, виконавець сам забезпечує собі умови праці; по-п'яте, відносини, що виникають на підставі цивільного договору, пов'язаного з працею, не зумовлюють підпорядкування однієї сторони іншій, а укладення трудового договору приводить до виникнення відносин влади роботодавця над працівником у процесі праці.

Адміністративне й трудове право сьогодні стикаються у відносинах державної служби, служби в органах національної поліції, Службі безпеки України та інших правоохоронних органів. Відносини, які виникають між

державним органом і службовцем з приводу проходження служби, є трудовими відносинами і регулюються трудовим правом. А відносини, що виникають між службовцем і фізичними або юридичними особами за межами колективу органу, де він проходить службу, з приводу реалізації державно-розпорядчих повноважень, є державно-службовими відносинами і регулюються адміністративним правом.

Трудове право межує з правом соціального забезпечення, що обумовлено історією формування останнього. Так, право соціального забезпечення сформувалося в 60-х роках ХХ ст. До цього більшість юридичних норм, які регулюють відносини із соціального забезпечення, входили до предмета трудового права. Сьогодні трудове право стикається з правом соціального забезпечення, передусім, в питаннях, пов'язаних із відносинами у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, та загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Зазначені відносини можна з певною долею умовності назвати відносинами, пов'язаними з трудовими.

Відмінність трудового права від права соціального забезпечення полягає, передусім, у різновидах виплат та їх джерелах. Так, право соціального забезпечення передбачає грошові виплати у вигляді пенсій та допомог зі страхових фондів (Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, Пенсійний фонд тощо), трудове ж право передбачає грошові виплати у вигляді заробітної плати за рахунок коштів підприємства.

Предметом будь-якої галузі права є сукупність суспільних відносин, що регулюється нормами даної галузі права. Сама назва «трудове право», передусім, свідчить про те, що дана галузь права регулює відносини, пов'язані з працею.

Як відомо, праця виступає основною та неодмінною умовою людського буття. Історія людства свідчить, що завдяки праці людина виділилася зі світу тварин. Впливаючи на навколишнє середовище та змінюючи його, люди створюють матеріальні й духовні цінності, призначені для задоволення власних потреб та потреб суспільства. Також роль праці в життєдіяльності суспільства виявляється й у розвитку самої людини, яка через працю розкриває свої здібності, поповнює знання та здобуває навички.

Слід звернути увагу на те, що нормами трудового права регулюються не всі відносини, пов'язані з працею. Так, **не регулюються трудовим правом**, по-перше, відносини, пов'язані з працею для задоволення власних побутових потреб (праця на власній присадибній ділянці; готування їжі, пошив та в'язання одягу для себе та членів сім'ї тощо); по-друге, відносини, засновані на самотійній праці (праця підприємців-власників, що не використовують працю найманих працівників); по-третє, відносини щодо проходження строкової військової служби та альтернативної (невійськової) служби; по-четверте,

відносини, пов'язані з працею на підставі цивільних договорів (договору підряду, договору про надання послуг, договору про створення за замовленням і використання об'єкта права інтелектуальної власності тощо).

Трудове право регулює відносини, в основі яких лежить **несамостійна, наймана праця**. Виділяють такі її особливості: по-перше, суб'єктом даної праці є юридично вільна людина, яка самостійно розпоряджається своїми здібностями до праці й керується при цьому переважно особистими інтересами; по-друге, така праця застосовується на підставі трудового договору, який добровільно укладається між фізичною особою, що пропонує для використання за плату свої здібності до праці, і роботодавцем, якому потрібно провести заміщення наявної в нього вакантної посади; по-третє, така праця застосовується на засадах підлеглості роботодавцю та підпорядкуванню правилам внутрішнього трудового розпорядку; по-четверте, дана праця здійснюється на обладнанні, з матеріалів та за рахунок коштів роботодавця; по-п'яте, така праця здійснюється не на страх і ризик працівника, а шляхом виконання під час роботи вказівок та розпоряджень роботодавця, який до того ж повинен забезпечити належні, безпечні та здорові умови праці; по-шосте, така праця відбувається, як правило, в колективі працівників.

Розрізняють три відносно самостійні категорії осіб, які здійснюють несамостійну, найману працю: 1) наймані працівники (особи, які працюють за трудовим договором на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи); 2) працівники, подібні найманим (державні службовці, судді, прокурорсько-слідчі працівники, співробітники-військовослужбовці Служби безпеки України тощо); 3) працюючі співвласники (члени виробничих кооперативів, фермерських господарств тощо).

Відносини з використання та оплати праці, в основі яких лежить несамостійна, наймана праця, прийнято називати трудовими відносинами. Вони складаються в процесі особистого виконання працівником на підставі трудового договору за плату трудової функції з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку при забезпеченні роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами та трудовим договором. Трудові відносини становлять ядро предмета трудового права. Будучи врегульованими нормами трудового права, трудові відносини набувають форми правових відносин.

Трудові правовідносини - це вольовий двосторонній зв'язок працівника та роботодавця через їх взаємні суб'єктивні трудові права і обов'язки, який виникає на підставі трудового договору.

Трудовим правовідносинам притаманні наступні специфічні **ознаки**:

- триваючий (безперервний) характер. Трудові правовідносини не перериваються після закінчення працівником робочої операції або трудового завдання, а також після закінчення робочого дня або тижня, на період святкових, неробочих днів та відпусток. Трудові

правовідносини, як правило, не обмежені часом, оскільки основним трудовим договором в Україні є безстроковий трудовий договір. 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;

- складний характер. Сторони трудових правовідносин мають комплекс взаємних, пов'язаних із витратою живої праці, суб'єктивних прав та обов'язків;
- особистий характер. Працівник зобов'язаний особисто виконувати доручену йому роботу і не передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством, а також особисто нести юридичну відповідальність за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, а також за заподіяну роботодавцю матеріальну шкоду;
- оплатний характер. Роботодавець зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату за виконану ним роботу, визначену трудовим договором;
- характер влади і підпорядкування. Працівник під час виконання роботи, визначеної трудовим договором, підкоряється владі роботодавця. Розрізняють три групи владних повноважень роботодавця: 1) право встановлювати норми, які є обов'язковими для працівників; 2) право давати працівникам обов'язкові до виконання вказівки; 3) право на застосування до працівників заходів заохочення та дисциплінарного впливу.

Структуру трудових правовідносин становлять суб'єкти, об'єкт та зміст трудових правовідносин.

Суб'єктами трудових правовідносин є працівник та роботодавець.

Об'єктом правовідносин виступає те, з приводу чого їх суб'єкти вступають у правовідносини та здійснюють свої суб'єктивні юридичні права і обов'язки. Так, роботодавець вступає у трудові правовідносини для того, щоб отримати необхідну для виробництва або надання послуг працю. Отже, об'єктом трудових правовідносин є, передусім, власне праця (жива праця). Слід відзначити, що праця не може виступати товаром, оскільки не може бути відділена від працівника та перенесена у чужу майнову сферу. Працівник у трудових правовідносинах, передусім, бажає отримати оплату праці. З огляду на це, іншим об'єктом трудових правовідносин є оплата праці.

Юридичний зміст трудових правовідносин становлять суб'єктивні трудові права та обов'язки працівника й роботодавця. Під суб'єктивним правом розуміється вид і міра можливої або дозволеної поведінки особи, а під суб'єктивним обов'язком — вид і міра необхідної або належної поведінки особи.

Суб'єктивними трудовими правами та обов'язками володіє кожний працівник і роботодавець як суб'єкти трудових правовідносин. Ці права й обов'язки встановлюють межі та зміст можливої і належної поведінки працівника та роботодавця, в межах яких вони вправі діяти, вимагати й задовольняти власні інтереси і потреби та потреби й інтереси іншого суб'єкта у сфері застосування праці та її оплати.

У трудових правовідносинах права і обов'язки працівника та роботодавця виступають кореспондуючими щодо один одного, тобто правам одного суб'єкта відповідають обов'язки іншого і навпаки. Наприклад, праву працівника на отримання роботи, обумовленої трудовим договором, відповідає обов'язок роботодавця надати таку роботу. А праву роботодавця вимагати від працівника дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку відповідає обов'язок працівника дотримуватися трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку.

Основними правами працівника є: 1) право на отримання роботи, обумовленої трудовим договором; 2) право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення; 3) право на повагу до його честі і гідності, конфіденційність особистої інформації та їх захист; 4) право на професійне навчання, перепідготовку і підвищення кваліфікації; 5) право на особливий захист у трудових правовідносинах неповнолітніх, жінок, інвалідів та осіб із сімейними обов'язками; 6) право на належні, безпечні і здорові умови праці; 7) право на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному розмірі; 8) право на відпочинок; 9) право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективних угод, колективного і трудового договорів; 10) право на об'єднання у професійні спілки; 11) право на участь у веденні колективних переговорів; 12) право на страйк; 13) право отримувати повну та достовірну інформацію стосовно власної трудової діяльності; 14) право на отримання відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної йому у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; 15) право на захист від незаконного звільнення; 16) право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді.

Основними обов'язками працівника є: 1) особисте і сумлінне виконання роботи відповідно до умов трудового договору; 2) дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця; 4) дотримання норм з охорони праці; 5) дбайливе ставлення до майна роботодавця; 6) негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю та здоров'ю працівників, збереженню їх майна; 7) повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі; 8) повага честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця; 9) відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю унаслідок порушення працівником своїх трудових обов'язків;

10) нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації; 11) виконання локальних нормативно-правових актів.

Основними правами роботодавця є: 1) право вимагати від працівника належного виконання роботи відповідно до умов трудового договору; 2) право вимагати від працівника дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) право вимагати від працівника виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця; 4) право вимагати від працівника дотримання норм з охорони праці; 5) право вимагати від працівника дбайливого ставлення до ввіреного йому майна; 6) право на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних угод, договорів; 7) право на укладення, зміну та розірвання трудових договорів; 8) право заохочувати працівників за результатами праці; 9) право застосовувати до працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, дисциплінарні стягнення; 10) право на отримання відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків; 11) право приймати локальні нормативно-правові акти; 12) право на створення організацій роботодавців.

Основними обов'язками роботодавця є: 1) надання працівнику роботи, обумовленої трудовим договором; 2) забезпечення рівних можливостей та рівного ставлення до працівників при вирішенні питання щодо оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення; 3) повага честі і гідності працівника, забезпечення конфіденційності його персональних даних; 4) у разі потреби забезпечення права працівника на професійне навчання, перепідготовку і підвищення кваліфікації; 5) забезпечення особливого захисту в трудових правовідносинах неповнолітніх, жінок, інвалідів та осіб із сімейними обов'язками; 6) створення працівникам належних, безпечних та здорових умов праці; 7) забезпечення справедливої, своєчасної та в повному розмірі виплати працівникам заробітної плати не нижче за визначену законом мінімальну заробітну плату; 8) надання передбачених трудовим законодавством, колективними угодами, колективним та трудовим договором видів часу відпочинку; 9) дотримання вимог трудового законодавства, колективних угод, колективного і трудового договорів; 10) сприяння створенню передбачених актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним договором умов для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником); 11) забезпечення початку колективних переговорів на вимогу іншої сторони соціального діалогу; 12) забезпечення реалізації права працівників на страйк; 13) забезпечення працівників відповідно до актів трудового законодавства, колективних угод, колективного та трудового договорів засобами колективного та індивідуального захисту; 14) надання працівникам на їх вимогу повної та достовірної інформації стосовно їх трудової діяльності; 15) надання працівникам та їх представникам повної і достовірної інформації, необхідної для ведення колективних переговорів та

здійснення контролю за виконанням умов колективних угод та колективного договору; 16) відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної працівнику у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; 17) при звільненні працівника з роботи керуватися лише законом.

Правовідносини, пов'язані з трудовими. Трудове право не обмежується регулюванням тільки трудових відносин. Існує група суспільних відносин, які, хоча і не припускають безпосередню участь працівників у процесі праці, однак мають трудову природу, передбачаючи працю в майбутньому або в минулому, або існують поряд із процесом праці. Вони виконують допоміжну функцію і цілком залежать від трудових відносин. Такі відносини прийнято називати «відносинами, пов'язаними з трудовими». У більшості випадків припинення трудових відносин призводить до припинення відносин, пов'язаних із трудовими, а виникнення трудових відносин породжує і відносини, пов'язані з трудовими. Під впливом норм трудового права зазначені відносини набувають правової форми й стають правовими відносинами.

Правовідносинами, пов'язаними з трудовими, є: правовідносини з працевлаштування, правовідносини з організації та управління працею, правовідносини з професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця, правовідносини соціального діалогу, правовідносини з вирішення трудових спорів, правовідносини з нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства.

Правовідносини з працевлаштування. Вони, як правило, передують трудовим правовідносинам і виникають у зв'язку зі зверненням фізичної особи, яка підшукує собі роботу, або до додержавних органів, які сприяють працевлаштуванню, або до суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні. Суб'єктами правовідносин із працевлаштування є фізична особа, яка володіє трудовою правосуб'єктністю та підшукує собі місце роботи, роботодавець, органи Державної служби зайнятості України та суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні. Розрізняють наступні види правовідносин із працевлаштування: між фізичною особою і органом працевлаштування з приводу сприяння в підшукуванні роботи; між органом працевлаштування та роботодавцем з приводу підшукування роботодавцю працівників, що мають певну професію, спеціальність та кваліфікацію, направлення фізичної особи до роботодавця для працевлаштування; між фізичною особою і роботодавцем з приводу працевлаштування.

Правовідносини з організації та управління працею. Вони супроводжують трудові правовідносини і покликані організувати трудові правовідносини й управляти ними в рамках конкретного підприємства, установи, організації. Суб'єктами правовідносин з організації та управління працею є роботодавець, уповноважені представники роботодавця, працівники, трудовий колектив, первинні профспілкові організації, вільно обрані

представники працівників. Правовідносини з організації та управління працею пов'язані, передусім, з організацією виробничого процесу, запровадженням новітніх технологій у виробництво та заходів побутового, культурного і медичного обслуговування працівників. У рамках організації та управління працею роботодавець приймає локальні нормативно-правові акти та надає вказівки працівникам щодо вдосконалення процесу праці.

Правовідносини з професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця. Вони можуть передувати трудовим правовідносинам або супроводжувати їх. Так, відносини професійного навчання, як правило, передують самостійному виконанню роботи за трудовим договором, відносини перепідготовки та підвищення кваліфікації переважно супроводжують трудові правовідносини і виникають у зв'язку з необхідністю підвищити кваліфікацію працівника або підготувати його до праці за іншою професією чи на іншому обладнанні. Суб'єктами правовідносин з професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації є роботодавець, працівник та особа, яка здійснює професійне навчання або перепідготовку, або підвищення кваліфікації. Професійне навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця проводяться в межах робочого часу, встановленого трудовим законодавством для працівників відповідного віку, професії і виробництва.

Правовідносини соціального діалогу. Вони супроводжують трудові правовідносини та покликані забезпечити соціальну злагоду у сфері праці й будуються на суцільно договірній основі та взаємному врахуванні інтересів працівників та роботодавців, а також держави. Суб'єктами правовідносин соціального діалогу є: первинні профспілкові організації, вільно обрані представники працівників, роботодавець, уповноважені представники роботодавця, професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, Кабінет Міністрів України, центральні та місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування. Правовідносини соціального діалогу можуть бути як двосторонніми, так і тристоронніми. Так, на національному, галузевому та територіальному рівнях соціальний діалог будується на тристоронній основі (сторона працівників, сторона роботодавців та сторона держави), а на локальному рівні — на двосторонній основі (сторона працівників та сторона роботодавців). Правовідносини соціального діалогу виникають з приводу проведення колективних переговорів та укладення колективних договорів і угод.

Правовідносини з вирішення трудових спорів. Вони, як правило, супроводжують або впливають з трудових правовідносин. Так, працівник, перебуваючи в трудових правовідносинах, може оскаржити в суді застосоване до нього роботодавцем дисциплінарне стягнення, а звільнений працівник може подати позов до суду з вимогою про поновлення його на роботі та виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу. Разом з тим трудовим

спором є також спір між роботодавцем і фізичною особою, яка виявила бажання укласти з ним трудовий договір, щодо оскарження фізичною особою відмови роботодавця в укладенні трудового договору. Суб'єктами правовідносин з вирішення трудових спорів є фізична особа, працівник, роботодавець, первинна профспілкова чи інша уповноважена працівниками організація, професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, комісія по трудових спорах, суд, примирна комісія, трудовий арбітраж, вищестоящі органи та посадові особи. Зазначені правовідносини виникають з приводу вирішення трудових спорів як між окремим працівником та роботодавцем (індивідуальні), так і між колективом працівників і роботодавцем (колективні). Вирішення їх здійснюється спеціально уповноваженими на це органами: для індивідуальних трудових спорів це комісії по трудових спорах, суди, вищестоящі органи та посадові особи; для колективних трудових спорів — примирна комісія, трудовий арбітраж та суд.

Правовідносини з нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства. Вони супроводжують трудові правовідносини та покликані забезпечити додержання роботодавцями норм трудового законодавства. Суб'єктами правовідносин з нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства є Державна служба України з питань праці, Державна інспекція ядерного регулювання України, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, роботодавець, професійна спілка, уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці. У межах зазначених правовідносин органи з нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства перевіряють виконання роботодавцем вимог чинного трудового законодавства та правил охорони праці. У разі виявлення порушень трудового законодавства та правил охорони праці ними виносяться рішення з усунення таких порушень. За необхідності посадові або службові особи органів нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства мають право притягати винних осіб до юридичної відповідальності.

2. Метод правового регулювання трудових відносин.

Метод трудового права - це сукупність специфічних для трудового права прийомів і способів правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин.

Для трудового права характерні наступні прийоми та способи правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин: 1) поєднання централізованого і локального регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин; 2) договірний спосіб залучення до праці з дотриманням умов праці, встановлених трудовим законодавством; 3) участь представників працівників у правовому регулюванні праці; 4) специфічні прийоми і способи захисту трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків.

Поєднання централізованого і локального регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин. Норми трудового права приймаються як на

державному рівні, так і на рівні підприємства. У централізованому порядку встановлюються основні засади правового регулювання трудових відносин, основні трудові права та обов'язки працівників, роботодавців, профспілок та їх об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань, мінімальні стандарти у сфері праці, умови праці та відпочинку, юридична відповідальність за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків тощо. На локальному рівні приймаються нормативно-правові акти, які встановлюють умови праці, внутрішній трудовий розпорядок на конкретному підприємстві, функціональні обов'язки за конкретною посадою тощо.

Централізовані акти (закони, постанови Верховної Ради України, укази та розпорядження Президента України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти центральних органів виконавчої влади тощо) поширюються на всіх суб'єктів трудових та пов'язаних з ними відносин. Локальні акти (правила внутрішнього трудового розпорядку, колективний договір, положення про преміювання, графіки змінності, посадові інструкції, інструкції з охорони праці тощо) поширюють свою дію лише на конкретне підприємство і забезпечують можливість суб'єктам трудових правовідносин самим встановлювати свої права та обов'язки. За загальним правилом норми локальних нормативно-правових актів не повинні погіршувати становище працівників порівняно з нормами централізованих актів трудового законодавства.

Договірний спосіб залучення до праці з дотриманням умов праці, встановлених трудовим законодавством. Трудові правовідносини виникають на підставі трудового договору між працівником і роботодавцем. При визначенні умов трудового договору не можуть бути знижені норми у сфері праці та відпочинку, встановлені у трудовому законодавстві. Наприклад, ст. 50 Кодексу законів про працю України передбачає, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Тому в трудовому договорі не можна встановити, наприклад, 45-ти годинний робочий тиждень. З огляду на це, слід констатувати, що свобода трудового договору обмежується нормами трудового законодавства.

Участь представників працівників у правовому регулюванні праці. Представники працівників, передусім, беруть участь у розробленні та прийнятті колективного договору, змістом якого є норми з режиму робочого часу, нормування та оплати праці, охорони праці тощо. Відповідно до законів України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII та «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI право на ведення колективних переговорів і укладення колективного договору надається первинній профспілковій організації, а в разі її відсутності — вільно обраним для ведення колективних переговорів представникам (представнику) працівників. За наявності на підприємстві кількох профспілок вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення колективних переговорів і укладення колективного договору. В разі недосягнення згоди

щодо колективного договору в спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш прийнятний проект колективного договору і доручають профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори й укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з роботодавцем.

Специфічні прийоми і способи захисту трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків. По-перше, специфічним способом захисту трудових прав працівників є проведення ними страйку. По-друге, захист трудових прав працівників можливо здійснювати в специфічних органах із вирішення індивідуальних трудових спорів - комісіях по трудових спорах, які обираються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства. По-третє, вирішення колективних трудових спорів здійснюється за допомогою примирної комісії та трудового арбітражу. По-четверте, захист трудових прав працівників здійснюється за допомогою специфічних захисників - професійних спілок. По-п'яте, в трудовому праві є наявним специфічний комплекс заходів правового примусу виконання трудових обов'язків - дисциплінарна й матеріальна відповідальність.

3. Система трудового права.

Система трудового права - це сукупність юридичних норм, які регулюють трудові та пов'язані з ними відносини, що утворюють єдине предметне ціле (галузь) та розподілені у певній логічно вираженій послідовності, взаємозв'язку і єдності за окремими правовими інститутами та структурними частинами.

Інститути як відносно самостійні структурні елементи системи трудового права включають меншу ніж галузь, сукупність юридичних норм, які розрізняються між собою за предметною ознакою регулювання. Одні інститути трудового права покликані регулювати окремі елементи трудових відносин (робочий час, час відпочинку, трудову дисципліну тощо), інші - окремі відносини, пов'язані з трудовими (відносини соціального діалогу, відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства тощо).

Система трудового права України включає наступні інститути: зайнятості та працевлаштування; соціального діалогу; трудового договору; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо у роботодавця; робочого часу; часу відпочинку; нормування праці; оплати праці; дисципліни праці; матеріальної відповідальності; охорони праці; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; вирішення трудових спорів.

Крім поділу на інститути система трудового права України поділяється на дві великі частини: Загальну та Особливу. Загальна частина трудового права охоплює юридичні норми, що мають загальне значення для регулювання всіх

або більшості елементів трудових і пов'язаних з ними відносин. До них належать норми, що визначають мету та завдання трудового права України; коло відносин, які регулюються трудовим правом; метод, функції та принципи правового регулювання; суб'єктів відносин, які регулюються трудовим правом, їх правовий статус та зміст трудової правосуб'єктності.

Особлива частина трудового права охоплює інститути трудового права та починається з інституту зайнятості і працевлаштування, далі - інститут соціального діалогу, в якому згруповані норми про види, сторони і зміст колективних угод та сторони і зміст колективного договору, порядок їх укладення тощо, потім - центральний інститут трудового права - інститут трудового договору, який охоплює норми про поняття, види, порядок укладення, зміни та припинення трудового договору. Також в Особливу частину входять інститути професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо у роботодавця; робочого часу; часу відпочинку; нормування праці; оплати праці; дисципліни праці; матеріальної відповідальності; охорони праці; нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства; вирішення трудових спорів.

Від системи трудового права необхідно відрізнити систему трудового законодавства, систему науки трудового права та систему навчальної дисципліни «Трудове право».

Система трудового законодавства- це сукупність нормативно-правових актів, покликаних регулювати трудові та пов'язані з ними відносини. Система трудового права і система трудового законодавства співвідносяться між собою як зміст і форма, тобто система права характеризує сутнісну внутрішню сторону права, система ж законодавства відображає його зовнішню сторону - форму. Таким чином, система трудового права виявляється в трудовому законодавстві, а трудове законодавство виступає одним із джерел трудового права.

Система науки трудового права - це сукупність поглядів, висновків і суджень про предмет, метод, функції, принципи, систему, джерела, суб'єктів трудового права, а також із приводу трудового договору та інших інститутів трудового права. Наука трудового права також досліджує міжнародно-правове регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, здійснює порівняльний аналіз закордонного та національного трудового законодавства, сприяє вдосконаленню національного трудового законодавства.

Система навчальної дисципліни «Трудове право» - це сукупність навчальних тем, взаємопов'язаних між собою та послідовно розташованих, орієнтована на забезпечення оволодіння знаннями з трудового права.