

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ
СПРАВ
ФАКУЛЬТЕТ № 2
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА**

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Трудове право» обов'язкових компонент освітньої
програми першого рівня вищої освіти
(Психологія (психолог ювенальної превенції) Psychology (Psychologist in the
Field of Juvenile Prevention)
галузь знань – 05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальність – 053
Психологія, спеціалізація – Поліцейські)

за темою № 3: Джерела трудового права

Харків (Вінниця) 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 25.09.2023 № 8

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 2
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 29.08.2023 № 7

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з юридичних дисциплін
Протокол від 22.09.2023 № 8

Розглянуто на засіданні кафедри трудового та господарського права факультету
№ 2 ХНУВС (протокол від 28.08.2023 № 8)

Розробник:

Завідувач кафедри трудового та господарського права факультету № 2 ХНУВС,
доктор юридичних наук, професор **Мельник К.Ю.**

Рецензенти:

1. Професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса, доктор юридичних наук, професор **Амелічева Л.П.**
2. Декан факультету № 4 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Марчук М.І.1.**

План лекції

1. Поняття джерел трудового права.
2. Особливості джерел трудового права.
3. Класифікація джерел трудового права.

Література:

Основна:

- 1) [Трудове право України : підручник / \[автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.\]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2019. – 408 с.](#)
- 2) [Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. – Харків : Діса плюс, 2014. – 480 с.](#)
- 3) [Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596с.](#)
- 4) [Мельник, К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія / К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко. — Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. — 240с.](#)
- 5) [Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими : монографія /К. Ю. Мельник, С. М. Бортник, О. В. Худякова // за заг.ред. К. Ю. Мельника; Харк. нац. ун-т внутр. справ –Х.:Усправі, 2017. – 230 с.](#)
- 6) [Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції \(м. Харків, 16 листопада 2018 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. 427 с.](#)
- 7) [Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ \(м. Харків, 3 листопада 2017 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. – 462 с.](#)
- 8) [Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 28 жовтня 2016 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – 426 с.](#)
- 9) [Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 27 листопада 2015 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. – 354 с.](#)
- 10) [Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 28 листоп. 2014 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2014. – 324 с.](#)

- 11) Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2013. – 364 с.
- 12) Конституція України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
- 13) Кодекс законів про працю України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
- 14) Про Національну поліцію : закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 40-41, ст.379.
- 15) Про відпустки : закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Ст. 4.
- 16) Про зайнятість населення : закон України 5 липня 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 24, ст.243.
- 17) Про соціальний діалог в Україні: закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 28, ст.255 .
- 18) Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : закон України від 22. червня 2012 р. № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 22. Ст. 216.
- 19) Про колективні договори і угоди : закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.
- 20) Про оплату праці : закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст. 121.
- 21) Про охорону праці : закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.
- 22) Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34. Ст. 227.
- 23) Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : закон України від 21 березня 1991 р. № 875-XII // Відомості Верховної Ради України. 1991. № 21. Ст. 252.
- 24) Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. 1999. № 45. Ст. 397.
- 25) Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: закон України 15.03.2022 р. № 2136-IX //// База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
- 26) Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13.
- 27) Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 р. № 9.

Додаткова:

- 28) 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.
- 29) Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2021. 438 с.
- 30) Венедіктов С. В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні: монографія. Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. 224 с.
- 31) Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія. К. : Видавець Карпенко В. М., 2012. 464 с.
- 32) Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. К. : Хай-Тек Прес, 2012. 340 с.
- 33) 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.
- 34) Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с.
- 35) Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — 496 с.

Текст лекції

1. Поняття джерел трудового права

Право як явище соціальної дійсності має певні форми свого зовнішнього вираження. У юридичній літературі таке зовнішнє вираження отримало назву «джерела права».

Джерела трудового права — це результат правотворчої діяльності міжнародних організацій, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців та працівників у сфері регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин.

Традиційно виділяють чотири види джерел права: 1) нормативно-правовий акт; 2) нормативний договір; 3) судовий прецедент; 4) правовий звичай.

2. Особливості джерел трудового права.

Серед джерел трудового права нормативно-правові акти займають ключові позиції, що, передусім, пов'язано з підвищеною увагою держави до регулювання таких суспільно значущих відносин, як трудові та забезпечення захисту трудових прав та інтересів працівників.

У нормативно-правових актах містяться тільки норми права, тобто загальнообов'язкові, формально визначені правила поведінки, встановлені або санкціоновані державою як регулятор суспільних відносин, дотримання яких забезпечено можливістю застосування державного примусу. Для того, щоб бути джерелом трудового права, нормативно-правові акти повинні містити норми трудового права.

Нормативно-правові акти необхідно відрізняти від індивідуальних правових актів, які джерелами права не є. Індивідуальний правовий акт розрахований на одноразове застосування, поширює свою дію персонально на певних осіб і припиняє свою дію з реалізацією конкретного права або обов'язку (наприклад, наказ про звільнення конкретного працівника з роботи).

Джерелом трудового права є також нормативний договір. На відміну від інших договорів нормативний договір не має персоніфікованого, індивідуально-правового характеру, його зміст становлять правила поведінки загального характеру – норми права, які встановлюються за взаємною домовленістю між його сторонами та забезпечуються державою. Для того щоб нормативний договір був джерелом трудового права, він повинен містити норми трудового права. До нормативних договорів як джерел трудового права належать міжнародні договори, які містять норми трудового права, колективні угоди та колективний договір.

Правовий звичай та судовий прецедент не є джерелами національного трудового права, оскільки в Україні дані різновиди джерел права не визнаються джерелами національного права.

Судовий прецедент слід відрізняти від тлумачення нормативно-правових актів вищими судовими органами, специфіка якого пов'язана в основному з процедурою вирішення проблем одностайного розуміння змісту акта, що тлумачиться. Так, Конституція України і Закон України «Про Конституційний Суд України» від 13 липня 2017 р. № 2136-VIII передбачають, що Конституційний Суд України вирішує питання про відповідність Конституції України законів України та інших актів, а також здійснює офіційне тлумачення Конституції України.

Конституційним Судом України було прийнято низку рішень щодо відповідності Конституції України певних норм окремих актів трудового законодавства, а також тлумачення норм трудового законодавства. Наприклад, рішенням Конституційного Суду України від 18 жовтня 2000 р. № 11-рп/2000 у справі за конституційними поданнями народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (справа про свободу утворення профспілок) було встановлено, зокрема, визнати такими, що не відповідають Конституції України (є неконституційними), положення ст. 11 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», якими обмежується право громадян на свободу об'єднання. Рішенням Конституційного Суду України від 9 липня 1998 р. № 12-рп/98 у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна «законодавство») було встановлено, що термін «законодавство», що вживається у ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, треба розуміти так, що ним охоплюються закони України,

чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України.

Отже, Конституційний Суд України не можна назвати правотворчим органом у чистому вигляді, оскільки він не створює нових норм права, а перевіряє існуючі на предмет їх конституційності або дає їм офіційне тлумачення. Однак рішення Конституційного Суду є остаточними, не підлягають оскарженню і обов'язкові для виконання на території України, що свідчить про нормативність та юридичну силу його розпоряджень.

Керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України мають форму постанов, містять тлумачення норм права і орієнтують судову практику на правильне й однакове розуміння і застосування законодавства. З огляду на це, а також виходячи з того, що Пленум Верховного Суду України не є правотворчим органом, постанови даного судового органу по трудовим справам не можна визнавати джерелом трудового права. Разом із тим постанови Пленуму Верховного Суду України роз'яснювального характеру мають велике значення для однакового застосування норм трудового законодавства, оскільки вказують судам, як слід застосовувати конкретні норми права.

Пленумом Верховного Суду України прийнято ряд постанов, які мають важливе значення для трудового права України, а саме: «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9, «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 р. № 14, «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р. № 9, «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 р. № 13.

Таким чином, джерела трудового права – це результат правотворчої діяльності міжнародних організацій, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців та працівників у сфері регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин.

3. Класифікація джерел трудового права.

Основним критерієм класифікації джерел національного права взагалі та трудового права зокрема виступає їх юридична сила. За цим критерієм джерела трудового права поділяються на закони та підзаконні акти. Джерела трудового права можна класифікувати і за іншими критеріями: за територією застосування – на міжнародні, національні, регіональні, галузеві та локальні; за формою акта – на закони, пакти, конвенції, укази, постанови, накази, угоди, договори тощо; за суб'єктами, на яких поширюються, – на загальні та спеціальні; за предметом регулювання – на ті, що регулюють трудові відносини, та ті, що регулюють відносини, пов'язані з трудовими; за суб'єктом прийняття – на ті, що приймаються Організацією Об'єднаних Націй, Міжнародною організацією

праці, Радою Європи, Верховною Радою України, Президентом України, Кабінетом Міністрів України, міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, роботодавцями тощо.

Конституція України володіє найвищою юридичною силою серед джерел трудового права. Вона закріплює основні трудові права та інші базові положення у сфері праці, які конкретизовані в Кодексі законів про працю України, інших законах та підзаконних нормативно-правових актах.

Конституція України передбачає наступні трудові права: право на працю (ч. 1 ст. 43); право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ч. 4 ст. 43); право на захист від незаконного звільнення (ч. 6 ст. 43); право на своєчасне одержання винагороди за працю (ч. 7 ст. 43); право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 44); право на відпочинок (ст. 45); право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів (ст. 36).

Право на працю є одним із найважливіших трудових прав, закріплених і гарантованих Конституцією України. Так, відповідно до ст. 43 Основного Закону України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ч. 1). Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб (ч. 2).

Поряд із правами Конституція України встановлює певні заборони у сфері праці. Так, відповідно до ст. 43 Основного Закону України використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан (ч. 3). Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється (ч. 5).

Крім закріплення основних трудових прав та інших базових положень у сфері праці, норми Конституції України мають значення для побудови системи джерел трудового права. Так, відповідно до ст.ст. 8 та 9 Основного Закону Конституція України має найвищу юридичну силу, закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України.

Останні положення щодо дії міжнародних договорів в Україні є важливими як для іміджу держави, так і для трудового права. Так, визнання міжнародних договорів, які закріплюють норми трудового права, частиною

національного законодавства України є свідченням прихильності України загальнолюдським цінностям та невинної інтеграції України в світову та європейську спільноту, а також сприяє посиленню захисту трудових прав громадян.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 р. № 1906-IV міжнародний договір України – це укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом, незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо).

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, інші органи державної влади, до відання яких віднесені питання, що регулюються міжнародними договорами України, забезпечують дотримання і виконання зобов'язань, узятих за міжнародними договорами України, стежать за здійсненням прав, які впливають із таких договорів для України, і за виконанням іншими сторонами міжнародних договорів України їхніх зобов'язань.

Кодекс законів про працю України передбачає правила щодо застосування міжнародних договорів у регулюванні трудових та пов'язаних із ними відносин. Так, відповідно до ст. 8-1 КЗпП України, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Щоб бути джерелом трудового права України, **міжнародний договір** повинен відповідати наступним вимогам: по-перше, він повинен містити норми трудового права, по-друге, Верховна Рада України повинна дати згоду на його обов'язковість. До джерел трудового права належать не тільки міжнародні договори у сфері праці, що уклала Україна після проголошення незалежності, але і міжнародні договори колишнього СРСР, що не суперечать Конституції України та інтересам України.

Найважливіше значення для національного трудового права мають норми Загальної декларації прав людини, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р., Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, прийнятого Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. (ратифікований Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19 жовтня 1973 р. № 2148-VIII) і Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, прийнятого Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. (ратифікований Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19 жовтня 1973 р. № 2148-VIII).

Загальна декларація прав людини передбачає наступні базові засади у сфері праці. Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю.

Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення. Кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів (ст. 23). Кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку (ст. 24). Кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини (ст. 25).

Особливе місце серед міжнародно-правових актів у сфері праці посідають конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці. МОП є спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй, метою якої є захист прав людини у сфері праці. Міжнародна організація праці була створена в 1919 р. у результаті роботи післявоєнної мирної конференції, що почалася в Парижі та закінчилася у Версалі. 11 квітня 1919 р. був затверджений Статут МОП, а 28 квітня 1919 р. була прийнята Хартія праці. Зазначені документи стали частиною Версальського мирного договору (частина XIII), підписаного 28 червня 1919 р. Місцезнаходження МОП – Женева (Швейцарія). Україна стала членом Міжнародної організації праці у 1954 р.

У 1919 р. при створенні МОП, коли обговорювалася майбутня система міжнародних трудових актів, передбачалося, що конвенції будуть їх єдиним видом. Однак у ході дискусії через труднощі в досягненні компромісу і заперечення з боку США виникла ідея про рекомендації. Таким чином, була створена система, що складається з двох видів міжнародних трудових актів: конвенцій і рекомендацій.

Конвенції та рекомендації МОП є взаємозалежними актами, які іноді доповнюють один одного, а іноді, коли не вдається прийняти конвенцію щодо певних питань, рекомендації відіграють важливу роль та існують як самостійні акти. Конвенція є міжнародним договором і у випадку її ратифікації є обов'язковою для виконання державами, які її ратифікували. Рекомендація не є міжнародним договором і не підлягає ратифікації. Вона є керівним орієнтиром для діяльності держав щодо відповідних аспектів праці.

До найважливіших конвенцій, прийнятих МОП та ратифікованих Україною, слід віднести наступні: «Про примусову або обов'язкову працю» № 29 (1930 р.); «Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень» № 47 (1935 р.); «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» № 81 (1947 р.); «Про свободу асоціації та захист права на організацію» № 87 (1948 р.); «Про захист заробітної плати» № 95 (1949 р.); «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» № 98 (1949 р.); «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» № 100 (1951 р.); «Про скасування примусової праці» № 105 (1957 р.); «Про дискримінацію в

галузі праці та занять» № 111 (1958 р.); «Про політику в галузі зайнятості» № 122 (1964 р.); «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» № 131 (1970 р.); «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» № 158 (1982 р.).

З огляду на підписання та ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом та членство України у Раді Європи важливого значення сьогодні набувають міжнародні договори цих європейських утворень. Це, передусім, міжнародний договір Ради Європи – Європейська соціальна хартія (переглянута), яка була вчинена 3 травня 1996 р. у м. Страсбург, підписана від імені України 7 травня 1999 р. та ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 р. № 137-V.

Європейська соціальна хартія (переглянута) передбачає 31 соціально-економічне право, в тому числі 19 прав, які були закріплені у Європейській соціальній хартії (1961 р.), 4 права, передбачених Додатковим протоколом 1988 р. Для зручності права, закріплені в Протоколі 1988 р., були розміщені, відповідно, наприкінці частин I і II Хартії, а нові статті розташовані після них. У цілому Хартія складається з шести частин і Додатка. Частини I і II закріплюють права, частина III встановлює зобов'язання держав, частина IV передбачає нагляд за виконанням зобов'язань, частина V містить загальні положення, зокрема забороняє всі форми дискримінації при здійсненні прав, передбачених у Хартії, частина VI присвячена підписанню, ратифікації, набуттю чинності та денонсації Хартії.

Перше місце у Європейській соціальній хартії (переглянутій) посідає право на працю. Так, відповідно до ст. 1 ч. II Хартії з метою забезпечення ефективного здійснення права на працю Сторони зобов'язуються: 1) визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення та підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості; 2) ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає; 3) створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їхнє функціонування; 4) забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм.

Із нормативно-правових актів Європейського Союзу у сфері праці директиви Європейського Парламенту і Ради є найбільш авторитетними. Директива є різновидом законодавчого акта ЄС, що запроваджується через національне законодавство та зобов'язує державу-члена ЄС у певний термін вжити заходів, спрямованих на досягнення визначених у ній цілей. До директив Європейського Парламенту і Ради у сфері праці належать наступні: Директива Ради № 91/533/ЄЕС «Щодо зобов'язання роботодавця повідомляти працівників про умови, які застосовуються при укладенні угод працевлаштування або до трудових відносин» від 14 жовтня 1991 р., Директива Європейського Парламенту і Ради № 2003/88/ЄЕС «Про деякі аспекти організації робочого часу» від 4 листопада 2003 р., Директива Ради № 75/117/ЄЕС «Про наближення законів держав-членів щодо застосування

принципу рівної оплати праці для чоловіків та жінок» від 10 лютого 1975 р., Директива Ради № 80/987/ЄЕС «Про захист працівників в разі неплатоспроможності їх роботодавця» від 20 жовтня 1980 р., Директива Європейського Парламенту та Ради № 2002/73/ЄЕС «Про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях зайнятості, підвищення кваліфікації та просування по службі, а також умов праці» від 23 вересня 2002 р., Директива Ради № 2000/43/ЄЕС «Про застосування принципу рівного підходу, незалежно від расового або етнічного походження» від 29 червня 2000 р., Директива Ради № 97/80/ЄЕС «Щодо тягаря доказування у справах дискримінації за статевою ознакою» від 15 грудня 1997 р., Директива Ради № 89/391/ЄЕС «Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи» від 12 червня 1989 р., Директива Ради № 89/654/ЄЕС «Про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах» від 30 листопада 1989 р.

Джерелами трудового права поряд з багатосторонніми міжнародними договорами, про які мова йшла вище, є і двосторонні міжнародні договори, тобто такі, що укладаються між двома державами. Такі договори укладаються з метою полегшення працевлаштування громадян на території країн – учасників договорів, вирішення проблем ринку праці та розвитку економічного співробітництва між країнами. Прикладом може служити Угода між Урядом України та Урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України та громадян Чеської Республіки, ратифікована Законом України від 6 грудня 1996 р. № 577/96-ВР. Угода, зокрема, передбачає, що для виконання роботи громадянину держави однієї Договірної Сторони на території держави іншої Договірної Сторони необхідний дозвіл на працевлаштування відповідно до правових норм держави Договірної Сторони, на території якої громадянин виконуватиме роботу. На роботу може бути прийнятий громадянин, якому стан здоров'я та рівень кваліфікації дозволяє виконувати обумовлену роботу відповідно до вимог роботодавця, якщо вони не суперечать правовим нормам держави Договірної Сторони, на території якої громадянин виконуватиме роботу. Кожна із Договірних Сторін визнає згідно з правовими нормами своєї держави свідоцтва про освіту та професійну кваліфікацію, видані на території держави іншої Договірної Сторони. Документи мають бути перекладені мовою держави Договірної Сторони, на території якої громадянин виконуватиме роботу, і офіційно завірені.

Основним національним трудовим законом є **Кодекс законів про працю України**, який комплексно регулює більшість суспільних відносин, які входять до предмета трудового права. Прийняття чинного КЗпП України відбулося ще за часів радянської влади 10 грудня 1971 р. Кодекс складається з 18 глав та 265 статей.

Завдання Кодексу законів про працю України, відповідно до ст. 1 Кодексу, полягає в регулюванні трудових відносин усіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі

матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

Кодекс законів про працю України визначає власне місце в системі національного трудового законодавства. Так, відповідно до ст. 4 КЗпП України, законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

В Україні продовжує тривати робота з розроблення та прийняття нового кодифікованого нормативно-правового акта у сфері праці. Так, за часів незалежності до Верховної Ради України було подано низку проектів Трудового кодексу України.

Таке тривале неприйняття сучасного Трудового кодексу України пояснюється, передусім, відсутністю бажання у великого бізнесу, більшість якого представлена в політиці, оновлювати трудове законодавство на засадах збереження та поглиблення переваг у трудових відносинах для працівників та їх представників. Наслідком же прийняття більш ліберального Трудового кодексу, який задовольнив би великий бізнес, стане невдоволення працівників та профспілок, що призведе до соціального конфлікту та в кінцевому рахунку обумовить зниження рейтингу відповідних політичних сил, які братимуть участь у прийнятті такого акта.

Поряд із Кодексом законів про працю України діють **інші закони**, які регулюють або окремі аспекти трудових відносин, або певний вид відносин, пов'язаних із трудовими, або закріплюють правовий статус суб'єктів трудового права. Це закони України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI, «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР, «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР, «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. № 5026-VI. Норми трудового права містяться також у деяких законах комплексного характеру. Це закони України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII, «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII, «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 року № 580-VIII тощо.

Серед джерел трудового права велику групу становлять **підзаконні нормативно-правові акти** Президента України, державних органів та органів місцевого самоврядування, що містять норми трудового права.

Президент України на основі та на виконання Конституції і законів України видає укази і розпорядження, які є обов'язковими до виконання на території України. Укази є нормативно-правовими чи індивідуально-правовими актами, які приймаються Президентом України з найважливіших питань державного і суспільного життя, а також кадрових питань. Розпорядження є, як правило, внутрішньоорганізаційними актами, що приймаються Президентом

України з організаційно-розпорядчих, кадрових та інших поточних питань. Акти Президента України публікуються в Офіційному віснику України та Офіційному віснику Президента України. Щоб бути джерелом трудового права, акти Президента України повинні містити норми трудового права. Наприклад, джерелом трудового права є укази Президента України «Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці» від 6 квітня 2011 р. № 386/2011 та «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» від 17 листопада 1998 р. № 1258/98.

Верховна Рада України поряд із законами приймає також постанови, які є підзаконними актами з конкретних питань, з метою здійснення її установчої, організаційної, контрольної та інших функцій. Джерелом трудового права є постанови, які містять норми трудового права. Постанови Верховна Рада приймає більшістю голосів народних депутатів України від її конституційного складу, крім випадків, визначених Конституцією України. Постанови, видані Верховною Радою, які містять положення нормативного характеру, набувають чинності з дня їх офіційного оприлюднення, якщо ними не передбачено інше. Постанови Верховної Ради України публікуються в Офіційному віснику України, в газеті «Голос України» та у Відомостях Верховної Ради України. Джерелом трудового права, зокрема, є постанова Верховної Ради України «Про стан виконання Закону України «Про оплату праці» на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності» від 15 березня 2001 р. № 2293-III.

Кабінет Міністрів України на основі та на виконання Конституції і законів України, актів Президента України, постанов Верховної Ради України, прийнятих відповідно до Конституції та законів України, видає обов'язкові для виконання акти – постанови і розпорядження. Акти Кабінету Міністрів України нормативного характеру видаються у формі постанов Кабінету Міністрів України. Акти Кабінету Міністрів України з організаційно-розпорядчих та інших поточних питань видаються у формі розпоряджень Кабінету Міністрів України. Акти Кабінету Міністрів України підписує Прем'єр-міністр України.

Постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України приймаються на засіданнях Кабінету Міністрів України шляхом голосування більшістю голосів від посадового складу Кабінету Міністрів України. Якщо проект рішення отримав підтримку рівно половини посадового складу Кабінету Міністрів України і за цей проект проголосував Прем'єр-міністр України, рішення вважається прийнятим. Постанови Кабінету Міністрів України, крім постанов, що містять інформацію з обмеженим доступом, набувають чинності з дня їх офіційного опублікування, якщо інше не передбачено самими постановами, але не раніше дня їх опублікування. Розпорядження Кабінету Міністрів України набувають чинності з моменту їх прийняття, якщо цими розпорядженнями не встановлено пізніший термін набрання ними чинності. Офіційне опублікування постанов Кабінету Міністрів України здійснюється в газеті «Урядовий кур'єр» та Офіційному віснику України, а також в інших офіційних друкованих виданнях і друкованих засобах масової інформації, визначених законом. Крім

того, акти Кабінету Міністрів України оприлюднюються шляхом їх розміщення на офіційному веб-сайті Кабінету Міністрів України.

Джерелом трудового права є акти Кабінету Міністрів України, які містять норми трудового права. Прикладом є постанови «Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток» від 19 січня 1998 р. № 45 та «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок» від 23 травня 2001 р. № 559.

Підзаконні нормативно-правові акти, які є джерелами трудового права, приймають також міністерства та інші центральні органи виконавчої влади. Такі підзаконні акти, як правило, мають форму наказу. Наприклад, наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці» від 29 листопада 2018 р. № 1804, наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та курсантам вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання» від 6 квітня 2016 № 260.

Джерелом трудового права є і рішення нормативно-правового характеру органів та посадових осіб місцевого самоврядування, які містять норми трудового права. Рішення відповідних рад приймаються на пленарних засіданнях більшістю депутатів від загального складу ради, крім випадків, передбачених законодавством. Рішення ради приймається відкритим (у тому числі поіменним) або таємним голосуванням. Акти органів та посадових осіб місцевого самоврядування нормативно-правового характеру набувають чинності з дня їх офіційного оприлюднення, якщо органом чи посадовою особою не встановлено пізніший строк введення цих актів у дію.

В останні роки особливого значення для регулювання трудових відносин набувають **нормативні договори на соціально-партнерському рівні**. Мова йде про колективні угоди та колективний договір. Колективні угоди та колективний договір укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Колективний договір укладається на рівні підприємства та його структурних підрозділів. Колективні угоди укладаються на національному, галузевому, територіальному рівнях: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди.

Специфічним джерелом трудового права є **локальний нормативно-правовий акт**. Такі акти приймаються на рівні підприємств роботодавцем одноосібно або за погодженням з представницьким органом працівників. Локальні нормативно-правові акти поширюються на всіх працівників певного підприємства або на окремі категорії працівників підприємства, спеціально

відзначені в самому акті, та розраховані на неодноразове застосування. Такими актами є правила внутрішнього трудового розпорядку, колективний договір, положення про преміювання, графіки змінності, посадові інструкції, інструкції з охорони праці тощо.