

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

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Основи правових знань. Трудове право»
обов'язкових компонент освітньої програми першого рівня вищої освіти
(Облік і оподаткування (Облікова аналітика)
Accounting and taxation (Accounting analytics)
галузь знань – 07 Управління та адміністрування; спеціальність – 071 Облік і
оподаткування; спеціалізація – Поліцейські)

за темою № 1: Основні теоретичні засади 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. Історія виникнення трудового права.
2. Поняття трудового права.
3. Предмет трудового права.
4. Метод трудового права.
5. Система трудового права.
6. Принципи трудового права.
7. Функції трудового права.
8. Джерела трудового права.
9. Суб'єкти 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) Божко В. М. Засади правового регулювання оплати праці: теоретичний аспект: монографія / В. М. Божко. — Полтава : Полтав. нац. техн. ун-т ім. Юрія Кондратюка, 2011. — 402 с.
- 30) Венедіктов С. В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні: монографія / С. В. Венедіктов. — Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. — 224 с.
- 31) Жигалкін І. П. Система принципів трудового права України: проблеми сучасної теорії і практики : монографія / І. П. Жигалкін. - Х. : Право, 2015. - 360с.
- 32) Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В. Л. Костюк. — К. : Видавець Карпенко В. М., 2012.— 464 с.
- 33) Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. — К. : Хай-Тек Прес, 2012. — 340 с.
- 34) Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія / А. М. Слюсар. — Х. : ФІНН, 2011. — 336 с.
- 35) 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.
- 36) Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — 496 с.
- 37) Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: монографія / І. І. Шамшина. — Луганськ : Л-ра, 2010. — 448 с.
- 38) Щотова Ю.М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія / Ю.М. Щотова.— К.: Генеза, 2014.— 360 с.

Текст лекції

1. Історія виникнення трудового права

Початок формування трудового права як самостійної галузі права традиційно пов'язується із запровадженням засад договірної свободи при найманні на роботу в умовах капіталістичного способу виробництва та

прийняттям державами перших нормативно-правових актів у сфері регулювання умов праці та боротьби з безробіттям.

Потужний поштовх у цьому напрямку надала буржуазна революція 1848 р. у Франції, передумовою якої стало значне погіршення становища робітничого класу, викликане наслідками промислової та фінансової кризи, яка у 1847 р. серйозно похитнула економіку всієї Європи. Прийнята у 1848 р. Конституція проголосила Францію республікою, девізом якої стало «сім'я, праця, власність і суспільний порядок». Конституція Франції 1848 р. зробила перший крок у визнанні права на працю, зокрема передбачалося, що суспільство організує за посередництвом держави, департаментів або комун громадські роботи, призначені надавати безробітним заняття. Одним із завоювань робітничого класу в результаті Французької революції було скорочення робочого дня. Так, Декрет, виданий 2 березня 1848 р., установив тривалість робочого дня у м. Париж 10 годин, а в провінції 11 годин (до прийняття Декрету тривалість робочого дня у Франції перевищувала 12 годин).

Взагалі ж на момент зародження капіталізму відносини між працівником і роботодавцем з приводу застосування та оплати праці регулювалися цивільним законодавством та виникали на підставі договору наймання роботи. Так, відповідно до Титулу VIII «Про договір наймання» Кодексу Наполеона (Цивільний кодекс Франції 1804 р.) наймання роботи є договором, унаслідок якого одна сторона зобов'язується зробити що-небудь для іншої сторони за плату, яка визначається їх угодою (ст. 1710). Відповідно до ст. 1780 Кодексу можна приймати на себе обов'язок надати свої послуги лише на строк або для виконання певної справи. Наймання послуг, здійснене без визначення його тривалості, може завжди припинитися з волі однієї з договірних сторін. Однак розірвання договору з волі лише однієї з договірних сторін може стати підставою для стягнення збитків.

Слід відзначити, що в межах Титулу VIII «Про договір наймання» Кодексу Наполеона договір наймання роботи розглядався поряд із договором наймання речей, причому останньому приділялося значно більше уваги.

Такий стан законодавства відображався і на позиціях представників цивільного права XIX — початку XX ст. Так, відомий російський цивіліст Д. І. Мейер указував на те, що не тільки за іменем, але і за самою суттю справи договір наймання роботи близько підходить до наймання майна. Уся різниця між ними полягає в тому, що предметом наймання майна є право користування якою-небудь річчю, а предметом наймання роботи — послуга однієї особи іншій, здійснення якої-небудь роботи однією особою на користь іншої. Але і ця різниця між договорами у сфері економічних понять згладжується, тому поза галуззю права, в галузі економіки спорідненість між даними договорами уявляється ще більш близькою: в галузі економіки і людина має значення майна, є складовою частиною народного багатства, й тому в економічних відносинах однаково, здобувається право користування річчю або право користування людиною¹.

¹ Мейер Д. И. Русское гражданское право. — 3-е издание. — СПб., 1864. — С. 596 — 597.

Разом із тим вже тоді такі цивілістичні підходи зазнавали серйозної критики. Так, німецький учений Ф. Лотмар указував на те, що пов'язана з працею віддача особистості повинна цінуватися вище, ніж надання речі. Нехай виконання відповідної роботи має економічно нижчу цінність, ніж певна річ, тому що воно додає до майна менше, але за родом своїм витрата сил з боку працівника повинна ставитися вище, ніж витрата майна з боку продавця або наймодавця². Російський науковець Л. С. Таль зазначав: «Особливість праці, як предмета цивільного обігу, полягає в її невіддільності від особистості працівника ... людська особистість, як така, за переконанням сучасних культурних народів, не може бути предметом майнових угод ... вона за своїм етичним і соціальним значенням не повинна бути поставлена на один рівень з майновими благами...»³.

Регулювання відносин найманої праці в ті часи нормами цивільного права, яке встановлювало рівність сторін, ставило робітника у завідомо програшну позицію. Так, підприємець, володіючи засобами виробництва, в односторонньому порядку диктував умови праці в договорі наймання роботи робітнику, який не мав нічого, крім своєї здатності до праці, й тому мусив погоджуватися на запропоновані підприємцем умови праці. Державу ж такі відносини не цікавили, оскільки стосувалися приватноправової сфери та встановлювалися за угодою сторін.

Такий стан справ не міг довго влаштувати робітників. З часом почали створюватися робітничі організації, які застосовували різні засоби колективного тиску на підприємців, найпоширенішим із яких був страйк. Так, одними з перших такі організації були створені в Англії та США. В середині XIX ст. в Англії була створена Національна чартистська асоціація, основною вимогою якої було обмеження робочого дня й збільшення заробітної плати. В США з 1869 р. почала діяти організація трудящих «Лицарі праці», а на початку 80-х років XIX ст. створюється Американська федерація праці.

Наприкінці XIX ст. боротьба робітників за поліпшення умов праці набула загрозливих для держав та національних економік розмахів і змусила їх приймати нормативно-правові акти у сфері праці. Перші акти трудового законодавства були спрямовані на обмеження тривалості робочого дня, збільшення заробітної плати, встановлення вихідних днів, обмеження віку прийняття на роботу.

Отже, трудове право виникло як право охорони трудових прав працівників. Традиційно в актах трудового законодавства закріплюються певні преференції для працівників як найбільш слабкої сторони відносин у сфері праці. Це є головною відмінністю трудового права від цивільного, основою якого є рівність прав сторін.

2. Поняття трудового права.

² Lotmar: Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches. Leipzig. — 1902. — Bd. I. — С. 8.

³ Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. — Ч. 1. — Ярославль, 1913. — С. 10— 11.

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.) виокремилося 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 України, Пенсійний фонд), трудове право натомість передбачає грошові виплати у вигляді заробітної плати за рахунок коштів роботодавців.

3. Предмет трудового права.

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 **несамотійна, наймана праця**. Виділяють такі її особливості: по-перше, суб'єктом даної праці є юридично вільна людина, яка самотійно 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 самотійні категорії осіб, які здійснюють несамотійну, 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 несамотійна, 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

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. Ці відносини 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, роботодавці, професійні спілки, 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.

4. Метод трудового права

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.

5. 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 додержанням 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 додержанням 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.

6. Принципи трудового права

Принципи трудового права — це виражені в праві основні керівні положення, що визначають сутність та призначення трудового права, а також зміст його правових норм.

Принципи трудового права об'єктивно обумовлені характером відповідних суспільних відносин, мають історичний характер і відображають результати раціонального, наукового осмислення закономірностей розвитку об'єктивної дійсності. Вони цементують систему трудового права, визначають шляхи вдосконалення правових норм, виступаючи керівними ідеями для національного законодавця. На них базується правозастосовна діяльність, формується правове мислення та правова культура.

Принципи трудового права або прямо сформульовані в статтях актів трудового законодавства, або виводяться із загального змісту норм трудового права.

Трудове право базується на загальноправових, міжгалузевих і галузевих принципах. Загальноправові принципи пронизують усі правові норми, з однаковою силою діють у всіх галузях права незалежно від характеру та специфіки регульованих ними суспільних відносин, будучи стрижнем усієї системи національного права. Вони залежать від рівня розвитку суспільства і виступають універсальним критерієм становлення правової системи держави. Загальноправові принципи закріплюються в міжнародно-правових документах та Конституції України. До загальноправових принципів належать: принцип справедливості, принцип рівності, принцип гуманізму, принцип демократизму, принцип законності.

Міжгалузеві принципи пронизують правові норми двох або більше галузей права, що мають родинну природу, і визначають напрямок розвитку норм, які регулюють подібні відносини. Це принципи свободи праці; гласності, змагальності та об'єктивності судового розгляду; охорони власності. Так, принцип свободи праці є основою для регулювання всіх суспільних відносин, пов'язаних із працею, у тому числі трудових, цивільних та господарських. Свобода праці виражається в тому, що фізична особа може реалізовувати право на працю на підставі трудового договору, договору підряду або іншого цивільного договору, пов'язаного з працею, а також займаючись підприємницькою діяльністю. Принцип гласності, змагальності та об'єктивності судового розгляду характерний як для трудового права, зокрема для відносин, що складаються у зв'язку з розглядом трудових спорів у суді, так і для кримінального процесуального і цивільного процесуального права. Принцип охорони власності характерний як для трудового, так і для цивільного, кримінального та адміністративного права. У трудовому праві він виявляється через встановлення матеріальної відповідальності за винне заподіяння шкоди майну працівника та роботодавця.

Галузеві принципи притаманні певній галузі права. На основі галузевих принципів трудового права створюються та реалізуються лише норми трудового права. Галузеві принципи трудового права знайшли своє закріплення в нормах Конституції України, Кодексу законів про працю України та інших актах трудового законодавства. До галузевих принципів трудового права слід віднести: принцип свободи трудового договору, принцип заборони примусової праці, принцип рівності трудових прав та недопущення дискримінації у сфері

праці, принцип стабільності трудових правовідносин, принцип забезпечення справедливих та безпечних умов праці та відпочинку, принцип свободи об'єднання працівників та роботодавців, принцип особливого захисту праці жінок, неповнолітніх, осіб з інвалідністю та осіб із сімейними обов'язками.

Принцип свободи трудового договору є центральним принципом сучасного трудового права та означає, що будь-яка фізична особа, яка володіє трудовою правосуб'єктністю, має право на підставі вільного вибору укласти трудовий договір з роботодавцем, а працівник за власним бажанням може його розірвати. Даний принцип закріплений у нормах ч. 1 ст. 23 Загальної декларації прав людини та ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, а також ч. 1 ст. 43 Конституції України, яка передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Принцип свободи трудового договору безпосередньо розкривається в нормах Кодексу законів про працю України. Зокрема Кодексом передбачається укладення трудового договору на підставі добровільного волевиявлення працівника, переведення працівника на іншу роботу, як правило, лише на підставі згоди працівника та припинення трудового договору як за власним бажанням працівника, так і за згодою сторін.

Принцип заборони примусової праці означає недопущення залучення до праці під загрозою застосування покарання або насильницького впливу, або без згоди працівника, якщо така праця не була передбачена трудовим договором. Даний принцип виходить із норм конвенцій МОП «Про примусову чи обов'язкову працю» № 29 (1930 р.) та «Про скасування примусової праці» № 105 (1957 р.), які визначають поняття примусової праці та встановлюють її безумовну заборону.

Стаття 2 Конвенції МОП «Про примусову чи обов'язкову працю» № 29 (1930 р.) визначає термін «примусова чи обов'язкова праця» як будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Конвенцією також встановлюються види робіт, які не вважаються примусовою чи обов'язковою працею, а саме: 1) будь-яка робота чи служба, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу і застосовують для робіт суто воєнного характеру; 2) будь-яка робота чи служба, що є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян повністю самоврядної країни; 3) будь-яка робота чи служба, що її вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, при умові, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем державних властей і що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств; 4) будь-яка робота чи служба, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха, або загрози лиха, як-от пожежі, повені, голод, землетрус, сильні епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі обставини, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві

умови всього або частини населення; 5) дрібні роботи общинного характеру, тобто роботи, що виконуються для прямої користі колективу членами даного колективу і які тому можуть вважатися звичайними громадянськими обов'язками членів колективу при умові, що саме населення або його безпосередні представники мають право висловити свою думку про доцільність цих робіт.

Конвенція МОП «Про скасування примусової праці» № 105 (1957 р.) передбачає обов'язкове скасування державами примусової або обов'язкової праці і не допущення її у будь-якій формі (ст. 1).

Конституція України у ч. 3 ст. 43 встановлює заборону примусової праці, а також те, що 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.

Норми Кодексу законів про працю України передбачають гарантії, які покликані захистити працівника від примусу до праці. Наприклад, постійне переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, дозволяється лише за згодою працівника (ст. 32 КЗпП України), роботодавець не вправі як дисциплінарне стягнення обрати санкцію, не передбачену законодавством (ст. 147 КЗпП України), що виключає застосування примусової праці.

Принцип рівності трудових прав та недопущення дискримінації у сфері праці означає, що всі фізичні особи мають рівні можливості для реалізації своїх трудових прав (вступати у трудові правовідносини, одержувати рівну оплату за працю рівної цінності, мати рівні можливості щодо професійного зростання тощо) і ніхто не може бути обмежений у їх реалізації або одержувати які-небудь переваги залежно від обставин, не пов'язаних із діловими якостями.

Даний принцип передбачений у міжнародних нормах ч. 2 ст. 23 Загальної декларації прав людини, п.п. «а» та «с» ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Конвенції МОП «Про дискримінацію в галузі праці та занять» № 111 (1958 р.). Так, відповідно до Конвенції № 111 термін «дискримінація» охоплює: 1) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; 2) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом МОП після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами. Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається.

Принцип рівності трудових прав та недопущення дискримінації у сфері праці знайшов своє відображення у Кодексі законів про працю України. Так,

відповідно до ст. 2-1 КЗпП України забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Стаття 22 КЗпП України передбачає, що будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Принцип стабільності трудових правовідносин відображає спрямованість соціальної політики держави на забезпечення постійної та продуктивної зайнятості населення. У стабільності трудових правовідносин зацікавленою є, передусім, людина, оскільки тривалий зв'язок з роботодавцем дозволяє їй мати постійне джерело засобів для існування, планувати розвиток сім'ї тощо.

Принцип стабільності трудових правовідносин знаходить вираз у широкому колі норм трудового права. Передусім, це норми ст. 23 КЗпП України, що передбачають безстроковий трудовий договір як основний вид трудового договору в Україні. Так, 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.

Стабільності трудовим правовідносинам додає і те, що розірвати трудовий договір за ініціативою роботодавця можливо лише за підставами, передбаченими Кодексом законів про працю України, а також необхідність отримання згоди виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації на звільнення працівника-члена профспілки за певними підставами.

Принцип забезпечення справедливих та безпечних умов праці та відпочинку полягає в тому, що робота на підставі трудового договору повинна здійснюватися в належних, безпечних і здорових умовах та своєчасно і в повному обсязі оплачуватися, забезпечуючи гідне людині існування для неї самої та її сім'ї, а також повинен забезпечуватися відпочинок, включаючи обмеження робочого часу, надання щоденного відпочинку, вихідних, святкових, неробочих днів та оплачуваної щорічної відпустки.

Даний принцип базується на міжнародних нормах ч.ч. 1 та 3 ст. 23 та ст. 24 Загальної декларації прав людини та п.п. «а», «б» та «d» ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, а також конвенцій МОП «Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень» № 47 (1935 р.), «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» № 81 (1947 р.), «Про захист заробітної плати» № 95 (1949 р.), «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» № 131 (1970 р.).

Конституція України передбачає, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ч. 4 ст. 43). Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом (ч. 7 ст. 43). Кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом (ст. 45).

Принцип забезпечення справедливих та безпечних умов праці та відпочинку знайшов своє детальне відображення в Кодексі законів про працю України, законах України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР, «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР.

Принцип свободи об'єднання працівників та роботодавців означає, що працівникам та роботодавцям гарантується право створювати організації без попереднього на те дозволу з метою представництва та захисту власних прав та законних інтересів у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх.

Даний принцип базується на міжнародних нормах ч. 4 ст. 23 Загальної декларації прав людини, ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Конвенції МОП «Про свободу асоціації та захист права на організацію» № 87 (1948 р.).

В Україні принцип свободи об'єднання працівників та роботодавців знаходить відображення в Конституції України, Кодексі законів про працю України, законах України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV та «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. № 5026-VI. Відповідно до закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок (ст. 6). Ніхто не може бути примушений вступати або не вступати до профспілки (ст. 7). Професійні спілки, їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від державних органів та органів місцевого

самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не підконтрольні (ст. 12).

Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» передбачає, що роботодавці мають право об'єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами. Організації роботодавців, їх об'єднання можуть створювати об'єднання організацій роботодавців, вступати до таких об'єднань та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених статутами об'єднань організацій роботодавців (ст. 2). Забороняється втручання в статутну діяльність організацій роботодавців, їх об'єднань з боку органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування, професійних спілок, їх організацій та об'єднань, політичних партій та інших об'єднань громадян (ст. 7).

Принцип особливого захисту праці жінок, неповнолітніх, осіб з інвалідністю та осіб із сімейними обов'язками означає, що для зазначених осіб, з огляду на їх соціально вразливе становище або значущість виконуваних ними суспільно корисних функцій, державною передбачаються додаткові гарантії здійснення трудових прав.

Даний принцип ґрунтується на міжнародних нормах ч. 2 ст. 25 Загальної декларації прав людини, ст. 10 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та конвенцій МОП «Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45 (1935 р.), «Про охорону материнства» № 103 (1952 р.), «Про мінімальний вік для прийому на роботу» № 138 (1973 р.), «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» № 156 (1981 р.), «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» № 159 (1983 р.).

Конституція України передбачає, що використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється (ч. 5 ст. 43). Більш детально принцип особливого захисту праці жінок, неповнолітніх, осіб з інвалідністю та осіб із сімейними обов'язками розкривається в нормах Кодексу законів про працю України, законах України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII, «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР, «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 р. № 875-XII.

7. Функції трудового права

Функції трудового права — це основні напрямки правового впливу на трудові відносини і відносини, пов'язані з ними.

Трудове право виконує: 1) загальноправові функції (регулятивну та охоронну), притаманні всім галузям національного права. Регулятивна функція в трудовому праві виявляється в упорядкуванні та вдосконаленні трудових та пов'язаних з ними відносин шляхом закріплення трудових прав і обов'язків суб'єктів трудового права, умов праці тощо. Охоронна функція спрямована на

забезпечення нормального здійснення трудових та пов'язаних з ними відносин, на охорону від порушень трудових прав та на відновлення порушеного права; 2) соціально-правову функцію (виховну), яка діє на стику норм права і моралі та спрямована на формування у суб'єктів права правосвідомості та правової культури. Трудове право виховує громадян у дусі поваги до праці, прав роботодавця, нетерпимості до порушення трудової дисципліни, а також роботодавця, прищеплюючи йому поважне ставлення до працівника і його праці; 3) специфічні функції (соціальну, захисну, виробничу), притаманні лише трудовому праву.

Соціальна функція трудового права виявляється у втручанні держави в регулювання трудових відносин та здійсненні управління економікою з метою послаблення негативного впливу на людину суворих законів ринкової економіки та забезпечення на цій підставі соціального спокою в суспільстві та державі. Сьогодні на законодавчому рівні закріплений ряд соціальних стандартів (мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум тощо), які покликані вселити людині упевненість в завтрашньому дні та дозволяють їй не боятися за власне життя і здоров'я та життя і здоров'я членів своєї сім'ї, відчувати себе захищеною соціально. Закріплена в законодавстві можливість проведення соціального діалогу між працівниками та роботодавцями та участь у ньому державних органів з метою пошуку компромісу в питаннях праці та відпочинку дозволяє мінімізувати відстоювання працівниками своїх трудових прав та інтересів такими заходами, як страйк, пікетування, демонстрація тощо.

Захисна функція трудового права випливає з його соціальної функції і спрямована на захист трудових прав і законних інтересів найманого працівника. Трудове законодавство забезпечує пріоритет інтересів найманого працівника як економічно слабкої сторони трудових правовідносин перед інтересами практично завжди економічно сильного роботодавця. Зміст правового впливу захисної функції трудового права полягає у встановленні певних гарантій та преференцій, пов'язаних з прийняттям на роботу, переведенням на іншу роботу, звільненням з роботи, встановленням умов праці. Наприклад, відповідно до ст. 22 Кодексу законів про працю України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Виробнича функція трудового права виявляється в нормах, спрямованих на забезпечення належної організації трудових відносин на виробництві (нормування праці, її диференціація залежно від складності, стимулювання досягнення високих результатів тощо). Роботодавець з метою організації виробничого процесу може видавати обов'язкові для виконання працівниками локальні нормативно-правові акти, надавати обов'язкові для виконання

працівниками вказівки з удосконалення виробничого процесу та застосовувати заходи позитивного й негативного стимулювання праці.

8. Джерела 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.

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 відрізнити 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 відрізнити 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.

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 невпинної 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 завірени.

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, набирають 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.

9. Суб'єкти трудового права

Суб'єкти трудового права — це учасники трудових і пов'язаних з ними відносин, які на підставі трудового законодавства мають трудові права та обов'язки.

Суб'єктами трудового права є: фізичні особи, працівники, роботодавці, трудовий колектив, профспілковий чи інший уповноважений на представництво трудовим колективом орган, організації роботодавців та їх об'єднання, об'єднання профспілок або інших представницьких організацій трудящих, органи нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, органи з вирішення трудових спорів, органи державної служби зайнятості. Всі суб'єкти трудового права за законом наділяються специфічною властивістю — трудовим статусом.

Суб'єктів трудового права можна розділити залежно від ролі, яку вони відіграють у відносинах, урегульованих трудовим правом, на основні й неосновні. Так, основними суб'єктами трудового права є працівник і роботодавець, оскільки вони є сторонами трудових правовідносин, які є ядром предмета трудового права. Інші зазначені вище суб'єкти трудового права є

неосновними, оскільки беруть участь у відносинах, які пов'язані з трудовими, тобто покликані їх обслуговувати.

Правовий статус фізичної особи як суб'єкта трудового права необхідно відрізнити від правового статусу працівника. Так, **фізична особа** стає суб'єктом відносин, урегульованих трудовим правом, уже тоді, коли займається пошуком підходящої роботи, звертаючись до відповідних органів та організацій, які сприяють у працевлаштуванні. Правовідносини з працевлаштування передують трудовим правовідносинам та входять у предмет трудового права. Правовий статус фізичної особи як суб'єкта трудового права складається, передусім, із конституційних прав у сфері праці, а також прав у сфері працевлаштування, передбачених Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. За загальним правилом, у фізичної особи трудова правосуб'єктність виникає з 16-річного віку, коли вона самостійно може влаштуватися на роботу (ч. 1 ст. 188 КЗпП України). Працівник як особа, що перебуває в трудових правовідносинах з роботодавцем, володіє всім комплексом трудових прав та обов'язків, передбачених для нього трудовим законодавством, колективними угодами, колективним та трудовим договором.

Працівник — це фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Можливість тієї або іншої особи бути суб'єктом правовідносин визначається наявністю в неї такої властивості, як правосуб'єктність. Для того щоб фізична особа могла стати працівником, заключивши трудовий договір, вона повинна володіти трудовою правосуб'єктністю. Трудова правосуб'єктність складається з двох елементів: трудової правоздатності й трудової дієздатності. Трудова правоздатність — це здатність фізичної особи мати трудові права і трудові обов'язки. Трудова дієздатність — це здатність фізичної особи своїми діями набувати для себе трудових прав і самостійно їх здійснювати, а також здатність своїми діями створювати для себе трудові обов'язки, самостійно їх виконувати та нести відповідальність у разі їх невиконання або неналежного виконання.

У трудовому праві правоздатність і дієздатність наступає одночасно. Так, можливість фізичної особи стати працівником пов'язується з появою у неї здатності до систематичної, регламентованої нормами трудового права праці та обумовлюється вимогами охорони здоров'я. Як влучно зазначив М. Г. Александров, «будучи пронизано справжнім гуманізмом, трудове право при визначенні початкового віку для трудової право-дієздатності не може не враховувати інтересів, нормального фізичного і культурного розвитку неповнолітніх»⁴.

За загальним правилом, передбаченим ч. 1 ст. 188 КЗпП України, трудова правосуб'єктність виникає у фізичної особи з 16 років. Саме з цього віку допускається прийняття на роботу. Разом з тим в деяких випадках законодавець знижує віковий критерій правосуб'єктності. Так, за згодою одного з батьків або

⁴ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 183.

особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років (ч. 2 ст. 188 КЗпП України). Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює (ч. 3 ст. 188 КЗпП України).

Виділяють загальну та спеціальну трудову правосуб'єктність. Загальна трудова правосуб'єктність є здатністю особи бути учасником будь-яких трудових правовідносин. Сьогодні можна говорити лише про наявність одного критерію загальної трудової правосуб'єктності працівника — вікового. Володіння спеціальною трудовою правосуб'єктністю є необхідним для вступу в певні трудові правовідносини. Так, національний законодавець, беручи до уваги особливості певних видів трудової діяльності, встановлює додаткові вимоги до трудової правосуб'єктності працівника. Це можуть бути вимоги щодо віку, освіти, стану здоров'я, стажу роботи, ділових та моральних якостей, фізичної та психологічної підготовки тощо. Наприклад, служба в органах національної поліції є надзвичайно специфічним та відповідальним різновидом трудової діяльності, що визначає і особливе правове становище працівників цих органів серед інших категорій працівників. З огляду на зазначене до кандидатів на посади в органи національної поліції висуваються підвищені вимоги (приналежність до громадянства України, відсутність судимості, належний стан здоров'я, наявність певної фізичної підготовки, відповідних ділових та моральних якостей тощо).

Роботодавець — це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових правовідносин використовує працю фізичних осіб.

У діючому трудовому законодавстві для позначення цього суб'єкта трудових правовідносин законодавець використовує різні терміни. Так, Кодекс законів про працю України оперує терміном «власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган або фізична особа», Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР вживає декілька категорій: «власник або уповноважений ним орган» та «підприємство, установа, організація незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також фізична особа», закони України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI, «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР, «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР використовують термін «роботодавець».

Для того щоб брати участь у трудових правовідносинах роботодавець, як і працівник, повинен володіти трудовою правосуб'єктністю. Трудова правосуб'єктність юридичної та фізичної особи полягає у визнанні за ними здатності укладати з фізичними особами трудові договори та надавати їм роботу відповідно до цих договорів. З огляду на вказане у юридичній літературі таку правосуб'єктність іноді називають «роботодавчою».

Виходячи з сучасного національного законодавства слід констатувати, що можливість юридичної особи бути суб'єктом трудових правовідносин виникає з моменту державної реєстрації. Так, ст. 80 Цивільного кодексу України передбачає, що юридичною особою є організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку. Юридична особа наділяється цивільною правоздатністю і дієздатністю, може бути позивачем та відповідачем у суді.

Права та обов'язки роботодавця в трудових правовідносинах здійснюють, як правило, керівники (директор, президент тощо) юридичної особи, що діють відповідно до закону, інших нормативно-правових актів, установчих документів. Саме вони фігурують у трудових договорах з працівниками як сторона роботодавця. Разом із тим керівник юридичної особи виступає суб'єктом трудових правовідносин як працівник, оскільки також працює на підставі трудового договору, виконуючи функції організації процесу праці. Тому можна говорити про подвійність статусу керівника юридичної особи як представника роботодавця та найманого працівника.

Трудова правосуб'єктність роботодавця-фізичної особи пов'язується з володінням повною цивільною дієздатністю. Так, відповідно до ст. 50 Цивільного кодексу України право на здійснення підприємницької діяльності, яку не заборонено законом, має фізична особа з повною цивільною дієздатністю. Фізична особа здійснює своє право на підприємницьку діяльність за умови її державної реєстрації в порядку, встановленому законом. Стаття 34 Цивільного кодексу України передбачає, що повну цивільну дієздатність має фізична особа, яка досягла вісімнадцяти років (повноліття). У разі реєстрації шлюбу фізичної особи, яка не досягла повноліття, вона набуває повної цивільної дієздатності з моменту реєстрації шлюбу. У разі припинення шлюбу до досягнення фізичною особою повноліття набута нею повна цивільна дієздатність зберігається. У разі визнання шлюбу недійсним з підстав, не пов'язаних з протиправною поведінкою неповнолітньої особи, набута нею повна цивільна дієздатність зберігається.

Національне трудове законодавство, зокрема Кодекс законів про працю України, суб'єктом трудового права визнає **трудовий колектив**. У КЗпП України навіть присвячена окрема глава цьому суб'єкту — глава XVI-A «Трудовий колектив».

Трудовий колектив підприємства є об'єднанням усіх працівників, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.

Трудовий колектив можна розглядати в широкому та вузькому розумінні. Так, за широкого розуміння до складу трудового колективу включаються як працівники, що здійснюють трудові (виробничі) функції, так і керівництво підприємства, що здійснює трудові (управлінські) функції. Останні включаються в трудовий колектив на підставі того, що з ними також укладаються трудові договори. Вузьке розуміння трудового колективу не охоплює керівництво підприємства. Аналіз національного законодавства надає підстави для висновку, що в більшості випадків застосування законодавцем терміна «трудовий колектив» мова йде саме про його вузьке розуміння.

Правовий статус трудового колективу закріплено у Кодексі законів про працю України, законах України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII та «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР, а також у Законі СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17 червня 1983 р. № 9500-X.

Так, п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою (ст. 52 КЗпП України). Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил (ст. 142 КЗпП України). Трудовий колектив розглядає питання про порушення працівником трудової дисципліни у випадку передачі роботодавцем цього питання на розгляд трудового колективу (ст. 152 КЗпП України). Трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів (ст. 153 КЗпП України). Трудові колективи через обраних ними уповноважених, професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників контролюють додержання всіма працівниками нормативних актів про охорону праці на підприємствах, в установах, організаціях (ст. 160 КЗпП України). Трудові колективи контролюють використання коштів, призначених на охорону праці (ст. 162 КЗпП України). Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій (ст. 223 КЗпП України). Працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції),

ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування (ст. 245 КЗпП України).

Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ передбачає, що колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів — представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони (ст. 3). Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. 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 (ст. 13).

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР передбачає, що вимоги працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог збори (конференція) працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси (ст. 4). Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації працівників, уповноваженої представляти інтереси працівників, загальними зборами (конференцією) працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість працівників або дві третини делегатів конференції (ст. 19).

Чинний сьогодні у частині, що не суперечить законодавству України, Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17 червня 1983 р. № 9500-Х передбачає, що повноваження трудових колективів здійснюються безпосередньо загальними зборами (конференціями) трудових колективів підприємств, установ, організацій (ст. 19). Збори вважаються правомочними, якщо в них бере участь більш як половина загальної кількості членів колективу, а конференція — не менш як дві третини делегатів (ст. 20). Рішення загальних зборів (конференції) трудового колективу приймаються відкритим

голосуванням більшістю голосів членів колективу, присутніх на зборах (конференції). При проведенні зборів трудового колективу по цехах та інших підрозділах підприємства, установи, організації рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість членів трудового колективу, присутніх на зборах. Рішення доводяться до відома всіх членів колективу. Рішення зборів (конференції) трудового колективу, прийняті відповідно до їх повноважень і діючого законодавства, є обов'язковими для членів колективу, адміністрації підприємства, установи, організації (ст. 21).

Професійні спілки, як суб'єкти трудового права, є сьогодні найбільш впливовими представниками та захисниками прав трудящих. Правовий статус профспілок та права працівників на створення та членство в них закріплено як на міжнародному, так і на національному рівні. Так, Загальна декларація прав людини передбачає, що кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів (ст. 23). Відповідно до ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права держави повинні забезпечити: а) право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір при єдиній умові дотримання правил відповідної організації. Користування зазначеним правом не підлягає жодним обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших; б) право професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до них; с) право професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших; д) право на страйки при умові його здійснення відповідно до законів кожної країни.

Міжнародною організацією праці було прийнято ряд конвенцій та рекомендацій, які закріпили право працівників на об'єднання у профспілкові організації та гарантії його реалізації. Так, Конвенція МОП «Про свободу асоціації та захист права на організацію» № 87 передбачає, що працівники без якої б то не було різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх (ст. 2). Організації працівників мають право опрацьовувати свої статuti і адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організовувати свій апарат та свою діяльність і формулювати свою програму дій. Державна влада утримується від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню (ст. 3). Організації працівників не підлягають розпусковій або тимчасовій забороні в адміністративному порядку (ст. 4). Організації працівників мають право створювати федерації та конфедерації, а також право приєднуватися до них, і кожна така організація, федерація чи конфедерація має

право вступати до міжнародних організацій працівників (ст. 5). Конвенція МОП «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» № 98 передбачає, що працівники мають належний захист проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі праці. Такий захист застосовується особливо щодо дій, метою яких є: а) підпорядкувати прийняття працівника на роботу чи збереження ним роботи умові, щоб він не вступав до профспілки або вийшов з профспілки; б) звільняти чи в будь-який інший спосіб завдавати шкоди працівнику на тій підставі, що він є членом профспілки чи бере участь у профспілковій діяльності в неробочий час або, за згодою роботодавця, у робочий час (ст. 1). Організації працівників мають належний захист проти будь-яких актів втручання з боку організацій роботодавців чи з боку їхніх агентів або членів у створення й діяльність організацій та керування ними. Зокрема, дії, що мають за мету сприяти заснуванню організацій працівників під пануванням роботодавців чи організацій роботодавців або підтримувати організації працівників шляхом фінансування чи іншим шляхом із метою поставити такі організації під контроль роботодавців чи організацій роботодавців, розглядаються як втручання (ст. 2).

В Україні правовий статус профспілок закріплено в Конституції України, Кодексі законів про працю України, законах України «Про громадські об'єднання» від 22 березня 2012 р. № 4572-VI, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV та інших нормативно-правових актах. Так, відповідно до ст. 36 Конституції України громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права. Обмеження щодо членства у професійних спілках встановлюються виключно Конституцією і законами України. Ніхто не може бути примушений до вступу в професійні спілки чи обмежений у правах за належність чи неналежність до профспілок.

Найбільш комплексно правовий статус професійних спілок закріплює Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV. Відповідно до ст. 1 Закону професійна спілка (профспілка) – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

Організації роботодавців як суб'єкти трудового права відповідають за представництво та захист прав і законних інтересів роботодавців. Правовий статус таких організацій закріплюється як на міжнародному, так і на національному рівні. Так, Конвенція МОП «Про свободу асоціації та захист

права на організацію» № 87 передбачає, що роботодавці без якої б то не було різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх (ст. 2). Організації роботодавців мають право опрацьовувати свої статuti й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організовувати свій апарат і свою діяльність та формулювати свою програму дій. Державна влада утримується від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню (ст. 3). Організації роботодавців не підлягають розпусковій або тимчасовій забороні в адміністративному порядку (ст. 4). Організації роботодавців мають право створювати федерації та конфедерації, а також право приєднуватися до них, і кожна така організація, федерація чи конфедерація має право вступати до міжнародних організацій роботодавців (ст. 5).

На національному рівні правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань комплексно передбачає Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. № 5026-VI. Відповідно до ст. 1 Закону організація роботодавців – це неприбуткова громадська організація, яка об'єднує роботодавців. Об'єднання організацій роботодавців – це неприбуткова громадська організація, яка об'єднує організації роботодавців, їх об'єднання.