

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

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Трудове право» обов'язкових компонент освітньої
програми першого рівня вищої освіти
(Право (поліцейські) Law (Police Officer)
галузь знань – 08 Право, спеціальність – 081 Право, спеціалізація –
Поліцейські)

за темою № 2: Основні принципи та функції трудового права

Харків (Вінниця) 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

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

СХВАЛЕНО

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

ПОГОДЖЕНО

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

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

Розробник:

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

Рецензенти:

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

План лекції

1. Поняття принципів трудового права та їх класифікація.
2. Поняття функцій трудового права та їх класифікація.

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) Амелічева Л. П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення: монографія. Вінниця: ТОВ «Твори», 2020. 360 с.
- 29) 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.
- 30) 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.
- 31) Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2021. 438 с.
- 32) Венедіктов С. В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні: монографія. Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. 224 с.
- 33) Жигалкін І. П. Система принципів трудового права України: проблеми сучасної теорії і практики : монографія / І. П. Жигалкін. - Х. : Право, 2015. - 360 с.
- 34) 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.
- 35) Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернова. — Х. : Право, 2012. — 496 с.

Текст лекції

1. Поняття принципів трудового права та їх класифікація

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

ви роком 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 «д» 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.

2. Поняття функцій трудового права та їх класифікація

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 впливає 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.