

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

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Сучасні доктрини трудового права»
вибірковий компонент освітньої програми третього рівня вищої освіти
(Право Law,
галузь знань «08 Право», спеціальність 081 «Право», 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення)

**за темою
КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ПРИНЦИПІВ ТА ФУНКЦІЙ
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)

Розробники:

1. Завідувач кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Мельник К.Ю.**
2. Професор кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Подорожній Є.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.**

План лекції:

1. Радянська та сучасна концепція системи принципів трудового права;
2. Класифікація принципів трудового права. Свобода трудового договору, як основний галузевий принцип сучасного трудового права.
3. Співвідношення норм права і принципів в трудовому праві.
4. Радянські та сучасні підходи до системи функцій трудового права.

Рекомендована 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. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.](#)
3. [Подорожній Є. Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України : монографія. Харків : НікаНова, 2016. 420 с.](#)
4. [Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2021. 438 с.](#)
5. [Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596с.](#)
6. [Жеребцов Д. Є. Особливості правового регулювання дисциплінарної відповідальності поліцейських в Україні: дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2023. 209 с.](#)
7. [Мельник, К. Ю., Бабенко А. О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240с.](#)
8. [Проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими : монографія. /К. Ю. Мельник, С. М. Бортник, О. В. Худякова // за заг.ред. К. Ю. Мельника. Харків : У справі, 2017. 230 с.](#)
9. [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. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. 427 с.](#)
10. [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. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. 462с.](#)
11. [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. Харків : ХНУВС, 2016. 426 с.

12. 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. Харків : ХНУВС, 2015. 354 с.

13. 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. Харків : ХНУВС, 2014. 324 с.

14. 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. Харків: ХНУВС, 2013. 364 с.

Додаткова

15. 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.

16. Баглаєнко С. С. Особливості правового регулювання службових розслідувань в органах Національної поліції України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. С. Баглаєнко; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 25 с.

17. Бортник С. Договірне регулювання права на працю поліцейських / Сергій Бортник // Підприємництво, господарство і право. 2019. № 5. С. 120-124.

18. Бортник С. М. Проблеми правового регулювання трудових прав поліцейських : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / С. М. Бортник; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 35 с.

19. Вишновецька С. В. Методологія науки трудового права: монографія / С. В. Вишновецька. К. : Ніка-Центр, 2014. 320 с.

20. Гончарук В.В. Історична генеза відповідальності в органах внутрішніх справ : трудовправовий аспект / В.В. Гончарук // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2015. – № 3 (70). – С. 180-190.

21. Гончарук В.В. Особливості відповідальності керівника у сучасному трудовому праві / В.В. Гончарук // Підприємництво, господарство і право. – 12/2018. – С. 148-153.

22. Гончарук В.В. Поняття трудовправової відповідальності в органах Національної поліції України / В.В. Гончарук // Вісник ХНУВС. – № 3(78). – 2017. – С. 194-201.

23. Гончарук В.В. Протидія мобінгу в трудових правовідносинах // Вісник ХНУВС. – № 3 (90). – 2020. – С. 70 – 77.

24. Грищенко К. А. Правове регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. А. Грищенко; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 29 с.

25. Губський С. М. Єдність та диференціація правового регулювання праці працівників фермерських господарств : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Сергій Михайлович Губський; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 29 с.
26. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року. // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062
27. Загальна декларація прав людини ООН; Пакт, Міжнародний документ від 16.12.1948 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015
28. Клименко А. Л. Стандарти і гарантії соціального забезпечення: міжнародно-правовий і вітчизняний контекст : монографія. Харків: Юрайт, 2019. — 176 с.
29. Коломоєць, П. В. Гарантії реалізації трудових прав поліцейських : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / П. В. Коломоєць; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 20 с.
30. Конвенція МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (1930 р.), [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136.
31. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В. Л. Костюк. К. : Видавець Карпенко В. М., 2012. 464 с.
32. Купріянова А. О. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних виконавців : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. О. Купріянова; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 28 с.
33. Мельник К. Ю. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів: становлення, розвиток та перспективи / К. Ю. Мельник // Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки. —2019. — Том 3. — С. 77-82.
34. Мельник К. Ю. Сучасний стан та тенденції правового регулювання діяльності професійних спілок в Україні Вісник Національної академії правових наук України / 2020. Т. 27, № 2. С.107-119.
35. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. К. : Хай-Тек Прес, 2012. 340 с.
36. Митько Я. В. Особливості правового регулювання соціального захисту учасників бойових дій: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Я. В. Митько; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. - Харків, 2019. 29 с.
37. Могілевський Л. В. Характеристика окремих джерел трудового права / Могілевський Л. В. // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Юридичні науки. 2016. Вип. 1. Т. 2. С. 82-85.
38. Могілевський, Л. В. Місце трудового права у системі національного права / Л. В. Могілевський // Прикарпатський юридичний вісник. 2015. Вип. 2 (8). - С. 72-75.
39. Подорожній А. Ю. Організаційно-правові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності : автореф. дис. ... канд. юрид.

наук : 12.00.05 / А. Ю. Подорожній; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. - Харків, 2018. 28 с.

40. Сербин Н. В. Правове регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. В. Сербин; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 23 с

41. Середа О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія та практика : монографія / О. Г. Середа. Харків : Право, 2018. 472 с.

42. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія / А. М. Слюсар. Х. : ФІНН, 2011. 336 с.

43. Уварова Н. В. Проблеми теорії та практики вирішення трудових спорів : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Н. В. Уварова; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 36 с.

44. Шабанов Р. І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття : монографія / Р. І. Шабанов ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Х. : ХНАДУ, 2015. 359 с.

45. Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: монографія / І. І. Шамшина. Луганськ : Л-ра, 2011. 448 с.

46. Шевердіна В. І. Теоретико-правові засади відповідальності керівника за трудовим законодавством : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. І. Шевердіна; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 22 с.

Електронні ресурси

www.rada.gov.ua – сайт Верховної Ради України.

www.kmu.gov.ua – сайт Кабінету Міністрів України.

<https://mvs.gov.ua> – сайт Міністерства внутрішніх справ України.

www.nbuv.gov.ua – електронний каталог Національної бібліотеки

України ім. Вернадського.

<https://lib.univd.edu.ua/elcat/alog> – електронний каталог наукової бібліотеки ХНУВС.

Текст лекції

1. Радянська та сучасна концепція системи принципів трудового права

Трудове право України в суспільному житті виступає у вигляді конкретних приписів, що характеризуються встановленням заборон, велінь і дозволів, які регламентують окремі сторони поведінки суб'єктів трудового права в трудовій й тісно пов'язаних з ними правовідносинах. Для правильного з'ясування змісту й призначення цих приписів в області громадської організації праці недостатньо тільки знати зміст конкретних норм трудового права. Важливо також виявити істотні зв'язки конкретних норм трудового права з іншими факторами суспільного розвитку, визначити головні риси їхнього змісту й

основну спрямованість їхньої дії. Саме цю функцію покликані виконувати принципи права, які є продуктом людської свідомості й відбиттям об'єктивно існуючих відносин між людьми в процесі праці.

В радянські часи існувало декілька концепцій до розуміння принципів трудового права. Першість у формуванні всієї догматики радянського трудового права належала І.С. Войтинському, який виклав принципи радянського трудового права, іменовані ним також «основними рисами» радянського трудового права. Його пріоритет у цій якості був загальновизнаним і на той момент – 30-ті рр. XX ст., і в радянський період розвитку науки трудового права і сьогодні. Досліджуючи принципи, автор виділив чотири їх «основних ознаки», себто принципи, радянського трудового права: єдність радянського трудового права, стабільність трудових відносин, закономірність умов трудового договору та визначеність умов найму. І.С. Войтинський обґрунтував також концептуальний підхід, який мав перспективний характер у контексті подальшого розвитку трудового права: принципи трудового права не зводилися до основних прав і обов'язків сторін трудового договору, оскільки принципи і норми права розмежовувалися дослідником. Принципи розглядалися як первинні за змістом, але вторинні за формою відносно правових норм. Означена первинність визначалась тим, що норми приймаються на основі принципів і повинні їм відповідати; вторинність, на думку розробника концепції – І.С. Войтинського, пояснювалася тим, що принципи повинні прямо закріплюватися в нормах права («норми–принципи») або виводитися зі змісту відповідних норм. Дослідник, з огляду на таку дилему, зауважував, що тут немає «порочного кола», тому що механізм їх взаємодії на рівні галузі «запускався» загальноправовими і міжгалузевими принципами, закріпленими в нормативному акті більшої юридичної чинності, починаючи з Конституції. Проте згодом – у своїй науковій статті науковець дещо скорегував своє бачення цих питань, уперше висловивши судження про основні трудові права і обов'язки громадян як про принципи радянського трудового права. Одночасно він поставив і знак рівності між такими категоріями, як «основні права і обов'язки» громадян і «принципи соціалістичної організації праці».

Останню концепцію надалі активно розвивав інший відомий радянський учений – М.Г. Александров і тому в галузевій науці трудового права остання називається ще і як «концепція професора М.Г. Александрова». Утім, останній автор до «основних» відносив уже дещо інші, аніж І.С. Войтинський, принципи трудового права, як-от: право на працю, на оплату праці, на матеріальне забезпечення в старості, також у випадку хвороби і втрати працездатності, право на умови праці, сприятливі для його високої продуктивності і безпечні для здоров'я, обов'язок дотримувати дисципліну праці, і характеризував їх виключно через категорії «права» та «обов'язки». Існуючий на той час незаперечний науковий авторитет М.Г. Александрова спричинив те, що обґрунтована ним концепція стала харизматичною, позаяк надалі основні трудові права і обов'язки розглядалися абсолютною більшістю вітчизняних учених–трудоників, у тому числі Я.А. Карасьовим і Г.І. Гуляєвим, В.С. Андрєєвим, А.Д. Зайкіним, А.Є. Пашерстніком, В.І. Прокопенком саме як

«основні» принципи трудового права, себто галузеві правові принципи. Концепція ототожнення принципів трудового права та змісту певних, як правило – основних (статутних) суб'єктивних прав і обов'язків учасників трудових відносин підтримується і сучасними дослідниками. Показовою в цьому сенсі є, зокрема, позиція російських дослідників В.С. Бердичевського, Д.Р. Акопова і Г.В. Сулейманової. Утім, ще за радянської доби були вчені, які не погоджувалися з означеним концептуальним підходом, та зауважували, що принципи трудового права не можуть зводитися лише до характеристики змісту основних прав і обов'язків працівників, а «принципи правового регулювання праці» не можуть ототожнюватися з «принципами трудового права».

Розглядаючи сучасні підходи до розуміння принципів трудового права слід зазначити, що незважаючи на велику кількість наукових пошуків, на сьогодні ще не сформовано єдиного підходу щодо їх розуміння. Відповідно до точки зору А.Ф. Нуртдінової, принципи трудового права – це основні ідеї, вихідні положення або загальні засади, що виражають сутність трудового права, визначають єдність і загальну спрямованість розвитку галузі. Вони закріплені у Конституції та Кодексі законів про працю України. Їх зміст визначається і в результаті аналізу трудових норм. Професор О.В. Смирнов вважає, що під принципами трудового права потрібно розуміти закріплені в чинному законодавстві основоположні керівні засади (ідеї), які виражають суть норм трудового права і головні напрями політики держави в галузі правового регулювання суспільних відносин, пов'язаних з функціонуванням ринку праці, застосуванням і організацією найманої праці. О.Я. Лаврів доводить, що принципи трудового права – це керівні положення, виражені в системі права (такі, що закріплені у нормах права або виводяться з групи норм), які відображають найбільш істотні риси змісту і застосування норм трудового права та напрями його подальшого розвитку, характеризуються універсальністю, імперативністю, загальнозначущістю, об'єктивною обумовленістю, регулятивністю, взаємоузгодженістю, системністю та визначеністю предмета правового регулювання.

Отже, принципи характеризують всю систему трудового права або його структурних частин. Їм властиві наступні основні риси: а) державна нормативність; б) системність; в) цілеспрямованість; г) предметна визначеність і стабільність. Отже, принципи трудового права – це виражені в трудовому праві України основні керівні положення, що визначають його загальну спрямованість і найбільш істотні риси змісту правових норм. Крім того, принципи права, будучи елементами правової політики, визначають зміст і сутність не тільки діючих, але й майбутніх правових норм. У необхідних випадках вони заповнюють прогалини в трудовому законодавстві, що стосуються окремих сторін трудових відносин, не врегульованих правом.

Таким чином, сучасна концепція передбачає, що принципи права, по-перше, дозволяють глибше усвідомити зміст трудового законодавства, зв'язок його з економікою й реальним життям суспільства; по-друге, визначають загальну спрямованість і основні тенденції розвитку системи трудового права; по-третє, допомагають практичним органам у рішенні питань, ще не

врегульованих нормами трудового права, а також у правильному застосуванні юридичних норм.

2. Класифікація принципів трудового права. Свобода трудового договору, як основний галузевий принцип сучасного трудового права.

Проблемі класифікації принципів трудового права приділяли увагу багато вітчизняних та зарубіжних науковців. Наукова та навчальна література містить цілий комплекс принципів трудового права, пропонує різноманітні критерії їх поділу, найважливішими з яких є: цільова спрямованість, сфера дії, зміст тощо. Так, за сферою дії О. В. Смірнов поділяє принципи трудового права на чотири групи, а саме: принципи, що виражають політику держави в галузі правового регулювання ринку праці й ефективної зайнятості: свобода праці і свобода трудового договору; принципи, що містять керівні засади, які визначають умови праці: єдність і диференціація умов праці, а також активна участь працівників і профспілок у встановленні умов праці; принципи, що регулюють застосування праці найманих працівників: визначеність трудової функції, стабільність трудових відносин, забезпечення нормальної дисципліни праці, винагорода за працю без будь-якої дискримінації; принципи, що відображають головні напрями правової політики в галузі охорони здоров'я і захисту трудових прав працівників: забезпечення охорони праці і здоров'я працівників, гарантування трудових прав працівників. Враховуючи класифікації суспільних відносин, які є предметом сучасного трудового права, Н.Б. Болотіна принципи трудового права поділяє на дві групи: принципи правового регулювання індивідуальних трудових відносин; принципи правового регулювання колективних трудових відносин. К.М. Гусов, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, С.П. Маврін принципи трудового права, які лежать в основі Конституції України, КЗпП та інших законодавчих актах про працю, поділяють на три групи: 1) принципи, що сприяють залученню до праці, забезпеченню зайнятості і раціональному використанню робочої сили; 2) принципи, спрямовані на забезпечення високого рівня умов праці й охорони трудових прав; 3) принципи, що розкривають сутність виробничої демократії та сприяють розвитку особистості працівника у процесі праці.

Незважаючи на велику кількість наукових точок зору, загальноприйнятим можна вважати розподіл принципів трудового права на загально-правові, міжгалузеві й галузеві. Загально-правові або загальнолюдські, як їх ще називають, залежать від рівня розвитку суспільства й виступають універсальним критерієм становлення правових систем різних держав. Вони, як правило, закріплюються в конституціях держав і міжнародних правових документах. Будучи визнаними загальнолюдськими й закріпленими в міжнародно-правових документах, ці принципи стають обов'язковими для всіх держав. До основних загально-правових принципів належать принцип демократії, рівності, волі, соціальної справедливості, гуманізму, законності. Загально-правові принципи характерні для права в цілому й діють у всіх галузях. Вони встановлюють особливості всіх норм правової системи держави незалежно від специфіки відносин, що ними регулюються.

Як відомо, деякі галузі права мають родинну природу, що і визначає наявність міжгалузевих принципів права. Міжгалузеві принципи - це принципи, що діють у декількох галузях права. Принцип гласності й змагальності судового розгляду характерний як для трудового права, зокрема для процесуально-трудова відносин, які виникають у зв'язку із розглядом трудових суперечок у суді, так і для карно-процесуального й цивільно-процесуального права. Також до міжгалузевих принципів можна віднести право на охорону здоров'я, право на утворення, право на захист своїх прав і волю від порушень і протиправних зазіхань будь-якими, не забороненими законом способами та ін.

Наявність галузевих принципів характеризує галузь права як самостійну в системі права держави. Слід зазначити, що принципи права, хоча й більш стабільна категорія ніж норми права, однак і вони можуть змінюватись під впливом різних факторів. Так, перехід від адміністративно-командної системи керування економікою до ринкової економіки не міг не відбитися на змісті принципів трудового права. У радянський час центральним принципом трудового права, на якому трималася вся система соціалістичної організації праці, був принцип загальності праці, що покладав на всіх громадян обов'язок трудитися. В умовах ринкової економіки в основу правового регулювання трудових відносин необхідно покласти важливе право людини - право вільно розпоряджатися собою й своїми здатностями до праці. Це знайшло своє відображення в ст. 43 Конституції України, де закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, що він вільно вибирає або на яку вільно погоджується. Фактично, зазначене право є виключним правом власності людини на свою роботу, що він тепер може використати на власний розсуд, незважаючи на суспільні й колективні інтереси. Виходячи із цього, центральним принципом правового регулювання праці в умовах ринкової економіки стає принцип волі праці, що включає в себе волю вибору місця роботи, трудової функції й форми реалізації своєї здатності до праці.

Таким чином, основними галузевими принципами трудового права є:

- воля праці. Основний зміст цього принципу виражається в тому, що, по-перше, громадянинові України надається право самому обирати професію, місце й характер праці в якості робітника або службовця й укласти із власником або уповноваженим їм органом трудовий договір (контракт або інша угода про працю); по-друге, зміна трудових правовідносин можлива тільки за згодою працівника; по-третє, припинення трудових відносин можливе в будь-який час, як за власним бажанням працівника, так і за згодою сторін.

- єдність і диференціація правового регулювання. Сутність даного принципу полягає в тому, що держава, з одного боку, прагне до створення єдиних для всіх умов у сфері праці, але в той же час вона використовує й диференційований підхід до правового регулювання праці окремих категорій працівників.

- воля об'єднання для захисту своїх прав і законних інтересів. Громадяни для захисту своїх прав і законних інтересів можуть вільно, незалежно від числ

те не було волі, об'єднуватись в громадські організації й спільними зусиллями відстоювати свої права, волю й законні інтереси. Громадською організацією є об'єднання громадян для задоволення й захисту своїх законних соціальних, економічних, творчих, вікових, національно-культурних, спортивних і інших спільних інтересів.

- недопущення дискримінації в сфері праці й занять. Сутність цього принципу полягає в тому, що, як при встановленні трудових відносин, так і при наступному їхньому розвитку, зміні й припиненні категорично забороняється дискримінація.

- дотримання дисципліни праці й підпорядкування певному правовому режиму. Як правовий принцип дотримання трудової дисципліни означає підпорядкування працівників режиму колективної праці, закріпленого в правових нормах різних інститутів права, тому що всякий виробничий процес, виконуваний не одноособово, а спільною працею, об'єктивно вимагає дисципліни, тобто підпорядкування його учасників відомому розпорядку і єдиному керівництву.

- матеріальне забезпечення працівників при настанні непрацездатності. Трудове законодавство, реалізуючи даний принцип, передбачає ряд норм, що регулюють соціальне страхування працівників. Так, у відповідності до ст. 253 КЗпП України, всі працівники підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню. Сутність соціального страхування як однієї з форм матеріального забезпечення і як принципу трудового права полягає в тому, що при настанні страхового випадку (втрати працездатності, втрати годувальника і т.д.) працівникам або їхнім родинам відшкодовується повністю або частково втрата заробітної плати.

- участь трудових колективів і профспілок у керуванні підприємством, установою, організацією. Керування підприємствами, установами, організаціями здійснюється, як відомо, у порядку єдиначальності керівниками, що призначаються власником або компетентними органами державного управління. Єдиначальність становить найважливіший елемент керівництва процесом праці, основу внутрішнього трудового розпорядку. Однак норми трудового права поряд з єдиначальністю в керуванні, також закріплюють необхідність використання й демократичних елементів. Це, зокрема, знаходить своє відображення в процедурі обговорення колективного договору й прийнятті правил внутрішнього трудового розпорядку. Крім цього, працівники мають право виражати свою волю через загальні збори, конференції, виробничі наради й т.д.

І останній галузевий принцип сучасного трудового права, якому слід приділити особливу увагу - принцип свободи трудового договору. Принцип свободи трудового договору передбачає можливість вступу у трудові правовідносини майбутніх роботодавця та найманого працівника, які, за загальним правилом, не пов'язані обов'язками вступу у трудові правовідносини. Більш того, даний принцип передбачає, що сторони самостійно мають домовитися щодо усіх істотних умов майбутнього трудового договору, з урахуванням законодавчих обмежень їх прав та свобод. Договірний

принцип залучення до праці дозволяє задовольнити потреби роботодавця щодо залучення працівників, кваліфікація яких відповідатиме потребам виробництва та інтереси працівника, який має певний рівень освіти та досвід роботи.

Слід зазначити, що принцип свободи трудового договору, на сьогодні є провідним принципом інституту трудового права, що втілює найважливіші сутнісні риси та цінності притаманні правовідносинам врегульованим даним інститутом; має пріоритет та підвищену стійкість по відношенню до норм права, які утворюють інститут трудового договору; це концентроване відображення результату розвитку свободи найманого працівника і роботодавця в межах трудових правовідносин; це засіб реалізації трудових прав і гарантій встановлених нормативно-правовими актами для сторін трудового договору; в найбільш розповсюджені розумінні включає в себе свободу: укладення, зміни та припинення трудового договору; містить ознаки приватно-правового та публічно-правового характеру регулювання трудових відносин; передбачає можливість для сторін трудового договору звертатися до компетентних органів у випадку порушення їх прав, свобод та законних інтересів. Крім того, принцип свободи трудового договору повинен розглядатися як найбільш значимий прояв незалежності особистості (практичної реалізації її свободи), як гарантія індивідуальної свободи (можливість укладення зміни і припинення трудового договору) у сфері використання найманої праці (вільного процесу праці як одного з засобів розвитку особистості).

3. Співвідношення норм права і принципів в трудовому праві

Поняття «принцип» та «норма» є центральними категоріями юридичної науки. Вони є предметом дослідження як загальної теорії держави і права, так і галузевих юридичних наук. Значна увага, яка приділяється проблемі виділення та розкриття ознак принципів і норм права, є повністю виправданою, адже саме через них відбувається врегулювання суспільних відносин та саме вони визначають характер і зміст правової системи суспільства. Принципи трудового права поряд з нормами права складають один з найважливіших елементів змісту зазначеної галузі.

Ототожнення правових принципів з нормами права є майже рівнозначним запереченню правових принципів взагалі.

Надзвичайно поширеною сьогодні, як і за радянських часів, є точка зору, відповідно до якої ті основи, які не закріплені в нормах правах, не можуть вважатися принципами права. Вони лише є ідеями правосвідомості, науковими висновками, а не принципами права. Принципи визначають зміст кожного з інститутів права і його норм. Невід'ємною ознакою принципів є їх точне формулювання й нормативне закріплення в чинному законодавстві. Досить часто питання співвідношення принципів і норм права у радянській юридичній науці зводилося до питання форм зовнішнього вираження і закріплення принципів права. Як правило, вчені приходили до висновку, що зв'язок

принципів і норм права проявляється в тому, що принцип права може отримати закріплення в декількох нормах права або в окремій нормі.

Сучасні ж науковці доводять, що принципами права є не тільки ті положення, що закріплені в законодавстві й інших джерелах правових норм, але й основоположні ідеї правосвідомості, які отримали загальне визнання в діяльності органів правосуддя, інших суб'єктів внутрішньодержавного і міжнародного права, незважаючи на відсутність їхньої формальної фіксації в об'єктивному праві. Варто говорити про закріплення принципів права в нормах права можна лише в аспекті їх змісту. В такому випадку доцільніше використовувати термін «втілення», а не «закріплення», оскільки він досить часто призводить до того, що «норми права» використовуються як синонім терміна «статті» або інших структурних елементів нормативно-правових актів. У юридичній літературі надзвичайно часто можна зустріти приклади того, коли питання встановлення змісту і зовнішньої форми вираження принципів права змішуються, не розмежовуються дослідниками.

Найбільш яскраво співвідношення принципів і норм права проявляється при визначенні їх місця у механізмі правового регулювання. Принципи, як і норми права, відображають сутність і закономірності розвитку суспільних відносин, що регулюються правом, проте вони виражають закономірності більш глибокого порядку. Як і норми, принципи є регуляторами суспільних відносин. Тривалий час у радянській юридичній літературі взагалі заперечувалась роль принципів права як безпосередніх регуляторів суспільних відносин. Учені, які відстоювали таку точку зору, виходили з того, що принципи права не закріплюють прав і обов'язків суб'єктів, а тому й не можуть регулювати суспільні відносини. На їхню думку, принципи можуть брати участь у правовому регулюванні тільки опосередковано, у взаємозв'язку з нормами-правилами поведінки, через які вони деталізуються і реалізуються. Однак, більш вірним є твердження про те, правове регулювання здійснюється не тільки нормами права, що конкретно встановлюють права й обов'язки, але й принципами права, які виконують функцію регулювання суспільних відносин не лише опосередковано через норми, але й безпосередньо. У правозастосуванні вони діють безпосередньо.

Отже, характерними відмінностями норм права від принципів права можна назвати те що вони:

1. Мають власну, притаманну лише ним зовнішню форму - виникають в нормативних приписах як загальнообов'язкові формально визначені правила поведінки;
2. Є частинками (клітинками) системи права, яка набуває логічності та збалансованості завдяки принципам права, той час як принципи є стрижнем усієї системи права, спрямовують розвиток і функціонування правової системи суспільства;
3. Закріплюють типові конкретні соціальні процеси, поведінку людини; являють собою модель (зразок, масштаб, еталон) регульованих, суспільних відносин - указують на права і обов'язки, в свою чергу принципи не мають

конкретики і подробиць - не вказують прав і обов'язків, тобто мають вищий рівень абстрагування від регульованих відносин;

4. Норми права знаходяться під принципами, під їх ціннісною орієнтацією, і мають конкретну функціональну спрямованість (регулятивну та охоронну)

5. Мають засоби регулювання (дозволи, зобов'язання, заборони), через які притаманна їм повинність не безпосередньо, а опосередковано відображає існуючу в суспільстві систему цінностей.

6. Як правило, не мають тривалої стабільності і зворотної дії в часі.

7. Беруть участь у подоланні прогалин у законі, в той час як принципи сприяють подоланню прогалин у праві.

Таким чином, найбільш обґрунтованою є позиція тих учених, які розмежовують принципи і норми права як самостійні правові явища. Принцип дає уявлення про загальну спрямованість суспільно необхідної поведінки і в цьому сенсі наділений особливою, властивою лише принципам права нормативністю. Особливість нормативності принципів виражається в більш загальному характері вимог. Принципи права впливають із сутності явища й відбивають загальні закономірності його розвитку, що відрізняє їх від правових норм, зміст яких становить конкретне правило поведінки. Вони можуть виступати джерелом (підґрунтям) для визначення цілої системи правил поведінки, але зміст принципу не може бути зведений до окремого правила поведінки. Принципи права вказують на загальну спрямованість і найбільш істотні риси змісту правового регулювання суспільних відносин, пронизують усі стадії механізму правового регулювання, на відміну від норм права, які спрямовані на врегулювання конкретного виду відносин.

4. Радянські та сучасні підходи до системи функцій трудового права.

Термін «функція» походить від латинського слова «functio», що означає обслуговування, діяльність. Якщо метод правового регулювання - це спосіб впливу на суспільні відносини, то функція права - основні напрями цього впливу, що відображають його службове призначення. Функції трудового права також обумовлені економічним базисом, і в них зовнішньо проявляється сутність права. Правові функції виражають направленість впливу права на суспільні відносини, тому показником їх реалізації служать соціально-економічні, політичні, ідеологічні та інші наслідки, що настали в результаті дії права. Саме на цих напрямках і проявляється активно-творча роль права в регулюванні і розвитку суспільних відносин. Свій нормативний вираз функції права одержують в законодавчих актах у вигляді мети і задач правового регулювання. Функції трудового права – це основні напрями впливу його норм на поведінку (свідомість, волю) людей в процесі праці для досягнення цілей і задач трудового законодавства.

У радянській юридичній науці трудового законодавства на проблеми функцій уперше звернув увагу М.Г. Александров. Учений визначив три основні

функції трудового права – виробничу, захисну і функцію забезпечення права трудящих та їх профспілкових або інших громадських організацій на участь в управлінні підприємствами, у вирішенні питань господарського будівництва. У підручнику «Радянське трудове право» за редакцією проф. О.І. Процевського зазначено, що трудове право виконує різноманітні функції, зокрема, воно виступає засобом залучення, розподілу і раціонального використання трудових ресурсів; є регулятором міри праці й споживання; забезпечує всебічний розвиток особистості. Виходячи з поширеного в радянській правовій науці розуміння функцій, а також з офіційно встановлених законодавцем завдань законодавства про працю, С.О. Іванов виокремив дві специфічні для трудового права функції – виробничу й захисну. Аналогічну точку зору висловлював К.П. Горшенін. Учений наголошував, що захисна й виробнича функції виражають сутність законодавства про працю. Про чотири функції радянського трудового права – виробничу, захисну, управлінську та виховну – писав А.Д. Зайкін. Автори статті «Проблеми загальної частини радянського трудового права», заперечуючи проти позиції про наявність лише двох функцій трудового права, відповідно до основної структури суспільних відносин виділяли економічну, соціальну, управлінську й ідеологічну функції трудового права. Цю ідею обстоював О.С. Пашков, який акцентував увагу на економічній і соціальній функціях трудового права. Акцент на економічній функції радянського трудового робився не дарма, оскільки організація праці – це економічна категорія, тому вона є об'єктом правового регулювання. Закріплюючи високий рівень гарантій у сфері праці, трудове законодавство стимулює виробництво, підпорядковує діяльність людей економічним і соціальним інтересам розвитку всього суспільства. Разом з тим учений визнавав і безумовну соціальну спрямованість трудового законодавства

З набуттям Україною статусу незалежної держави, та переходу до ринкової економіки, змінилися і підходи науковців щодо визначення функцій трудового права та їх змісту. Зазначене обумовлювалось суттєвими соціально-економічними та політичними змінами, які торкнулись абсолютно всіх сфер суспільного життя. Отже, переважна більшість вітчизняних науковців зійшлась на тому, що основними функція трудового права України є:

– регулятивна. Регулятивна функція трудового права спрямована на впорядкування суспільних відносин у сфері праці та на забезпечення їх цілеспрямованого і найбільш доцільного розвитку. Дана функція втілюється через визначення конкретних напрямків поведінки людей, реалізацію ними своїх трудових прав та обов'язків, вона здійснюється за допомогою зобов'язуючих норм. Так, законодавство про працю зобов'язує працівників додержуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. Регулятивна функція трудового права є основною, оскільки вона пов'язана із впорядкуванням правомірної поведінки сторін трудових правовідносин. Дана функція покликана через позитивний вплив на поведінку учасників зазначених правовідносин сприяти підвищенню продуктивності праці, ефективності виробництва, зміцнення дисципліни праці і поліпшення

умов праці і побуту трудящих;

– соціальна. Дана функція впливає з регулятивної, вона визначає пріоритет прав і свобод найманого працівника, як слабшої сторони трудових відносин. Соціальна функція трудового права виражається у забезпеченні пріоритету інтересів найманого працівника як економічно слабкої сторони трудових відносин перед інтересами практично завжди економічно сильного роботодавця. Соціальна спрямованість трудового права залишається сьогодні і в майбутньому теоретичним фундаментом під час розробки та застосування трудового законодавства. Зазначена функція трудового права відбивається в нормах: по забезпеченню зайнятості, реалізації свободи праці та інших трудових конституційних прав, в нормах щодо забезпечення безпечних умов праці, охорони праці, обмеження робочого часу, заходи праці, оплати та компенсацій тощо. Яскравим проявом соціальної функції є комплекс правових заходів щодо вагітних жінок і жінок, які мають дітей певного віку. Крім заборони звільнення їх з ініціативи роботодавця, діє обов'язок працевлаштувати їх у випадках повної ліквідації підприємства, установи, організації, та у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата.

– захисна. Наявність зазначеної функції обумовлена необхідністю захисту суспільних відносин, що утворюють предмет вказаної галузі права. Захищаючи ці відносини, трудове право забороняє дії, які перешкоджають їх нормальному виникненню і функціонуванню, передбачаючи за їх вчинення юридичну відповідальність. Основне призначення даної функції пов'язано з її превентивною роллю - запобіганням порушень норм трудового права. Ефективність захисної функції тим вище, чим більше суб'єктів права підкорилися розпорядженню норм права, виконали вимогу заборони. Захисна функція трудового права спрямована, в першу чергу, на охорону трудових прав та інтересів працівника, який, як ми вже відзначали вище по тексту, є слабшою та, у певній мірі, залежною, підпорядкованою стороною у трудових відносинах. Втім, трудове право покликане охороняти також інтереси й інших учасників трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Отже захисна функція має важливе значення з точки зору захисту прав і законних інтересів як найманих працівників, так і роботодавців, забезпечення належного рівня законності виникнення, протікання, зміни та (або) припинення їх взаємовідносин з приводу використання найманої праці;

– виробнича. Зазначена функція є специфічною, та властивою в основному саме для галузі трудового права, вона тісно пов'язана із призначенням трудового права, тобто регулюванням відносин у сфері праці. В. В. Жернаков свідчить, що виробнича функція трудового права виявляється в регулюванні порядку на виробництві, закріплені обов'язків роботодавця забезпечувати працівникам комплексні умови для високопродуктивної праці й обов'язку працівника ефективно використовувати робочий час, присвячувати його продуктивній праці. Вказана функція також спрямована на підвищення ефективності виробництва шляхом стимулювання зростання продуктивності

праці та покращення якості виготовленої продукції і наданих послуг. Трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи. Власник або уповноважений ним орган повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці. Таким чином, вказана функція трудового права, сприяє захисту прав суб'єктів трудових відносин безпосередньо в процесі виробництва. Вона сприяє нормальній та безперервній роботі всієї організації.

– виховна. Становище людини на виробництві значним чином визначають його розумові здібності, хоч і фізичні можливості є важливим компонентом робочої сили. Саме завдяки мисленню, свідомості, своїм розумовим здібностям людина відіграє активну роль в суспільному виробництві. В. С. Венедіктов зазначає, що виховна функція трудового права України - це вплив за допомогою правових норм на свідомість і волю учасників трудових правовідносин з метою забезпечення їхнього поведіння, адекватного вимогам правових норм, а також державному й суспільному інтересам. Виховна функція проявляється як у можливості застосування заходів матеріальної і дисциплінарної відповідальності до винних осіб, так і в заохоченні та стимулюванні якісного виконання трудових обов'язків. Ця функція трудового права виявляється в тому, що за її допомогою формується особистість працівника в напрямі, необхідному та корисному для суспільства. Згідно зі ст. 140 КЗпП України трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується, в тому числі, і свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. У трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу. Отже, зазначена функція спрямована на дотримання дисципліни працівниками під час здійснення ними своїх функцій. Слід зауважити, що зазначена функція не є унікальною для трудового права, а вона є властивою майже для всіх галузей права в системі національного права України.

Отже, функції трудового права – це діяльність по впорядкуванню і регулюванню відносин, які виникають з приводу використання здатності людини до праці, за допомогою встановлення і реалізації норм права на основних (магістральних) напрямках та де виявляється поєднання засад публічного і приватного права і враховуються принципи соціальної співпраці, підтримки соціального миру, захисту працівника від свавілля роботодавця.