

С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко

ТРУДОВЕ ПРАВО

**Посібник
для підготовки до іспиту**

4-те видання, перероблене і доповнене

Харків
«Право»
2018

УДК 349.2(477)
ББК 67.9(4Укр)305
П76

Рецензенти:

М. І. Інишин – доктор юридичних наук, професор;
О. В. Москаленко – доктор юридичних наук, професор

Прилипко С. М.

П76 Трудове право : посіб. для підгот. до іспиту / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 4-те вид., перероб. і допов. – Харків : Право, 2018. – 200 с.

ISBN 978-966-937-309-0

Посібник відповідає навчальній програмі дисципліни «Трудове право». До посібника увійшли питання до іспиту та відповіді на них. Ураховано законодавство станом на 10 грудня 2017 р.

Призначено для студентів юридичних вузів і факультетів.

УДК 349.2(477)
ББК 67.9(4Укр)305

© Прилипко С. М., Ярошенко О. М., 2015
© Прилипко С. М., Ярошенко О. М., переробка і доповнення, 2018
© Оформлення. Видавництво «Право», 2018

ISBN 978-966-937-309-0

===== 1. Трудове право як самостійна галузь права України

Трудове право України є однією з провідних галузей у складі національної системи права, оскільки воно визначає правила поведінки у найважливіших людських відносинах – відносинах, що виникають у процесі праці, та забезпечує реалізацію громадянами їх здатності до праці. Саме трудове право є підґрунтям регулювання трудових відносин працівників із роботодавцями незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності й організаційно-правової форми господарювання останніх.

Трудове право, як самостійна галузь права, відіграє особливу роль у суспільстві та покликане, з одного боку, здійснювати функцію захисту соціально-економічних прав працівників, а з другого – забезпечувати ефективний розвиток виробництва.

Нормам і принципам трудового права відведена важлива місія – бути гарантом здійснення широкого комплексу проголошених у Конституції України соціально-економічних прав і свобод, якими наділена людина як учасник трудового процесу. Трудовому законодавству належить першорядна роль у забезпеченні прав працівників. Воно конкретизує й доповнює конституційні права у сфері праці, визначає умови їх реалізації, охорони й відновлення у разі порушення.

Самостійність трудового права виявляється в тому, що воно має власні предмет і метод, специфічні принципи і суб'єктів, а також свою систему джерел.

===== 2. Предмет трудового права

Предмет трудового права – це суспільні відносини у сфері праці, що складаються при функціонуванні ринку праці у зв'язку з безпосередньою діяльністю людей у процесі суспільної організації праці та виконання роботи. Вказані суспільні відносини можуть регулюватися правом і при цьому потребують такого регулювання. Слід мати на увазі, що норми трудового права регулюють не технологічний процес

праці, а лише соціальні умови його застосування, тобто суспільні форми праці.

Трудове право регулює такі суспільні відносини, що спеціально виникають із приводу застосування здатності до праці, коли сам суспільний процес праці є предметом зобов'язань і тому піддається правовому впорядкуванню. Інакше кажучи, об'єктом правового регулювання праці служить не опредметнена, а жива праця, її організація й умови.

Трудове право покликане регулювати не технологію процесу праці, а соціальні зв'язки з її організації і застосування. Предметом трудового права є не будь-яка праця, а лише суспільна її форма. Надаючи відносинам між людьми щодо їх участі в суспільній праці форми правових, трудове право наділяє їх учасників суб'єктивними правами та юридичними обов'язками, дотримання яких забезпечується примусовими заходами.

Центральне місце серед суспільних відносин, що становлять предмет трудового права, займають трудові відносини. Вони виникають як у самому процесі виробництва матеріальних і духовних благ, так і у сфері надання послуг, де застосовується праця осіб, організованих на засадах суспільної кооперації праці.

Трудові відносини характеризуються такими специфічними рисами:

а) один із суб'єктів цих відносин (працівник) включається в трудовий колектив й особистою працею бере участь у виконанні завдань, які поставлені іншим суб'єктом (роботодавцем). Таке включення супроводжується зарахуванням працівника до штату підприємства;

б) зміст трудових відносин зводиться до виконання працівником певного роду роботи відповідно до його трудової функції (професії, спеціальності, кваліфікації й посади). Трудова функція, зазвичай, відповідає певному роду діяльності в структурі підприємства та не обмежується окремими виробничими операціями;

в) робота виконується в умовах певного трудового режиму. Трудові відносини тривають відповідно до умов внутрішнього трудового розпорядку з підпорядкуванням працівника регламентованим умовам спільної діяльності. Відносини виникають безпосередньо у сфері виробництва та на відміну від виробничих мають вольовий характер;

г) перехід із категорії фізичної особи в категорію працівників опосередковується особливим юридичним фактом (простим (трудо-вий договір) чи складним (трудоий договір + акт обрання, призна-чення, направлення тощо)).

Таким чином, *трудові відносини є видом виробничих відносин, що складаються в процесі застосування праці, коли громадянин включається в трудовий колектив організації для виконання певної трудової функції з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку*. Будучи врегульованими нормами права, трудові відносини набувають форми правових відносин.

До предмета трудового права разом із трудовими входять також відносини, пов'язані з трудовими. Ці відносини, у свою чергу, поділяються на відносини, що: а) передують; б) супроводжують і в) впливають із трудових. До відносин, що передують трудовим, належать відносини щодо зайнятості та працевлаштування. До відносин, що супроводжують трудові, належать відносини (а) з організації та управління працею, (б) щодо матеріальної відповідальності працівників і роботодавців, (в) соціального діалогу, (г) щодо встановлення умов праці. Відносини з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації можуть як передувати, так і супроводжувати трудові. Відносини по (а) розгляду трудових спорів і (б) нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю можуть як передувати, супроводжувати, так і впливати з трудових.

3. Поняття і зміст трудових правовідносин

Трудові правовідносини – це добровільні вольові відносини працівника з роботодавцем у сфері застосування і реалізації праці, що виражаються у взаємних суб'єктивних правах та юридичних обов'язках, визначених законодавством чи договором.

Специфічними особливостями трудових правовідносин є: особистий характер прав і обов'язків працівників. Відповідно до ст. 30 КЗпП України працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством. Працівники

без згоди роботодавця також не мають права замінити один одного, мінятися вихідними днями тощо;

оплатність. За трудовим договором працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату. Основною метою вступу працівника в трудові правовідносини є отримання засобів для свого існування та існування членів своєї сім'ї;

триваючий характер існування. Трудові правовідносини не припиняються після завершення працівником якого-небудь трудового завдання, оскільки останній вступає у відносини з роботодавцем з метою виконання певного роду робіт (трудової функції). Працівники зобов'язані своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця щодо робіт, які входять до його трудової функції. Трудові правовідносини також не припиняються після закінчення робочого дня або коли працівник користується тим чи іншим видом часу відпочинку (перервою для відпочинку і харчування, відпусткою тощо). Виконувана працівником робота носить не разовий, а систематичний характер. Втіленням триваючого характеру трудових правовідносин є те, що основним видом трудових договорів є безстрокові трудові договори. Строковий трудовий договір укладається тільки у тих 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. Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк. Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, вважаються такими, що укладені на невизначений строк;

організаційно-правові засади. Ця особливість знаходить свій вияв у тому, що взаємовідносини будуються на засадах включення працівника до трудового колективу підприємства і підпорядкування його правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Зміст трудових правовідносин становлять суб'єктивні трудові права та юридичні обов'язки його сторін (працівника і роботодавця). Трудові права й обов'язки, що їм відповідають, утворюють юридич-

ний зв'язок уповноваженої та зобов'язаної сторін. Права й обов'язки працівника та роботодавця є кореспондуючими, тобто певному праву працівника відповідає обов'язок роботодавця, і навпаки.

Суб'єктивні трудові права працівника можна класифікувати на певні групи, а саме:

- а) права, пов'язані з виконанням певної трудової функції;
- б) права, пов'язані з забезпеченням нормальних умов праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці;
- в) права, пов'язані з належною моральною і матеріальною оцінкою роботи працівника.

До найважливіших трудових обов'язків працівника належать такі: працювати чесно і сумлінно; своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця; підвищувати рівень професійної кваліфікації; додержуватись трудової і технологічної дисципліни тощо. Конкретизація трудових обов'язків працівників здійснюється в правилах внутрішнього трудового розпорядку, посадових інструкціях тощо.

4. Метод трудового права

Метод трудового права – це сукупність прийомів і способів, за допомогою яких здійснюється правове регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин.

Вказаний метод є специфічним комплексом таких прийомів і способів правового регулювання відносин у сфері праці:

1. Поєднання централізованого та локального регулювання відносин у сфері праці.

Централізований метод правового регулювання праці – це заснований на дії загальних правових норм засіб врегулювання «базових» суспільних відносин з приводу організації праці, що спрямований на однакове впорядкування взаємин суб'єктів цих відносин і пов'язаний із законодавчим закріпленням мінімального рівня трудових прав найманих працівників і гарантій їх реалізації.

Локальний метод правового регулювання праці – це засіб врегулювання відносин із приводу праці, що полягає у прийнятті на рівні підприємства локальних правових норм з метою конкретизації за-

гальних правових приписів, а також впорядкування специфічних трудових відносин, і які не можуть погіршувати становище працівників порівняно із чинним трудовим законодавством.

2. Поєднання рівноправ'я сторін трудових відносин із підпорядкуванням у процесі праці.

На ринку праці виступають вільні суб'єкти: з одного боку – роботодавець, що володіє засобами виробництва та знаряддями праці, з другого – працівник, що володіє здатністю виконувати роботу й готовий її передати у тимчасове користування за певну винагороду. Відповідно до ч. 2 ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» примушування до праці у будь-якій формі забороняється. Добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності. Тільки при взаємному волевиявленні працівника та роботодавця і погодженістю між ними можливе виробництво як поєднання засобів виробництва з робочою силою, юридичною підставою якого є трудовий договір. Уклавши ж трудовий договір, працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові. Працівники зобов'язані своєчасно й точно виконувати розпорядження роботодавця, додержуватися трудової і технологічної дисципліни. Роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків.

3. Договірний характер праці та визначення її умов.

Згідно з ч. 2 ст. 2 КЗпП України працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. За допомогою трудового договору виникають трудові правовідносини працівника з роботодавцем, визначаються сторонами такі необхідні його умови, як місце роботи, час початку дії трудового договору та його строк, трудова функція, умови оплати праці та ін.

Колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників і роботодавців.

4. Участь працівників через своїх представників, професійні спілки, трудовий колектив у правовому регулюванні праці та контролі за дотриманням трудового законодавства.

5. Специфічні способи захисту трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків.

Індивідуальні трудові спори розглядаються: а) комісіями по трудових спорах; б) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Такий порядок їх розгляду застосовується незалежно від форми трудового договору.

Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється:

1) примирною комісією з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту й укладення або зміни колективного договору, угоди;

2) трудовим арбітражем: (а) у разі неприйняття примирною комісією рішення у встановлені строки або ж відповідно продовжені за згодою сторін колективного трудового спору; (б) у разі неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору; (в) щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю.

У трудовому праві працівники несуть два види юридичної відповідальності: а) матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків; б) дисциплінарну відповідальність за порушення трудової дисципліни.

5. Функції трудового права

Функції трудового права – це основні напрями правового впливу норм цієї галузі права на трудові і пов'язані з ними відносини та поведінку їх учасників.

За способом впливу функції трудового права поділяються на загальні та спеціальні.

Загальні функції притаманні всій правовій системі України, у тому числі й трудовому праву, до них належать такі:

регулятивна функція – полягає в тому, що норми трудового права впорядковують суспільні відносини, що становлять предмет цієї галузі права. Вона об'єднує статичну та динамічну форми. Регулятивно-статична функція реалізується за допомогою уповноважених

і забороняючих норм і правовідносин пасивного типу, що виникають на їх основі. У таких ситуаціях суб'єкти трудового права самі, за власною ініціативою, виявляють правову активність. *Регулятивно-динамічна функція* визначає, якою має бути майбутня поведінка суб'єктів трудового права. Ця функція 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;

охоронна функція – виділяє право з інших систем соціальної регуляції, оскільки здійснюється органами держави, приймаючими владні рішення, виконання яких гарантоване державним примусом. Вона сприяє виробленню в праві як регуляторі суспільних взаємозв'язків цінних для особистості й суспільства якостей, таких як стабільність, детальність і точність регламентації, визначеність процедур. Охоронна функція реалізується шляхом застосування спеціальних охоронних норм, а також діючих в охоронному режимі регулятивних норм;

оціночна функція – дає можливість трудовому праву виступати критерієм правомірності або неправомірності рішень і вчинків відповідних суб'єктів. Особливу роль у її реалізації відіграють охоронні та заохочувальні норми, в яких у загальному вигляді міститься негативна або позитивна оцінка тих або інших можливих дій.

Спеціальні функції трудового права відображають специфіку цієї галузі права, до них належать такі:

виховна функція – полягає у можливості застосування заходів матеріальної і дисциплінарної відповідальності до винних осіб, а також заохочення та стимулювання якісного виконання трудових обов'язків. Ця функція трудового права виявляється в тому, що за його допомогою формується особистість працівника в напрямі, необхідному для суспільства і держави;

соціальна функція – спрямована на забезпечення зайнятості, безпечних і здорових умов праці, реалізації трудових прав громадян;

виробнича функція – має за мету підвищення ефективності виробництва шляхом стимулювання зростання продуктивності праці та покращення якості виготовленої продукції і наданих послуг.

6. Принципи трудового права

Принципи трудового права – це виражені в законодавстві вихідні засади, керівні ідеї, що характеризують основний зміст і внутрішню єдність правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин. Вони визначають зміст і розвиток правових норм у межах трудового права та його інститутів.

Для принципів трудового права характерні такі суттєві ознаки: економіко-політична зумовленість (визначаються політикою держави у сфері праці);

спільність змісту (виражають сутність не однієї, а багатьох трудових правових норм);

державна нормативність (являють собою керівні ідеї, що закріплені у трудо-правових нормах, установлених державою, і які, маючи загальність і обов'язковість, реалізують регулятивну функцію);

системність (виражають сутність норм права в їх взаємозв'язку з іншими нормами у межах трудового права);

цілеспрямованість (виражають сутність норм законодавства про працю в динаміці);

стабільність (діють протягом тривалого періоду часу, відображають якісний стан системи трудового права і за своєю природою не настільки мінливі, як правові норми).

За сферою дії принципи трудового права поділяються на:

загальноправові – ті, що властиві всім галузям вітчизняного права, у тому числі й трудовому (законність, демократизм, рівноправність, гуманізм та ін.);

міжгалузеві принципи – ті, що поширюються на декілька, як правило суміжних, галузей права: принципи свободи праці та заборони примусової праці, соціального діалогу, всебічного захисту материнства і дитинства, свободи створення та діяльності об'єднань громадян тощо. Так, принцип свободи праці властивий не тільки трудовому, а й цивільному, адміністративному праву в тій частині, де вони впорядковують відносини пов'язані з працею;

галузеві – ті, що відбивають специфіку норм трудового права, їх спрямованість. Вказані принципи, будучи вираженням істотного в трудовому праві як самостійній галузі, пов'язані з усіма або з біль-

шістю правових інститутів, що її складають. Ними є принципи свободи трудового договору, єдності та диференціації правового регулювання праці, участі представників працівників у регулюванні відносин у сфері праці, забезпечення працівників мінімальними державними гарантіями у сфері праці та ін.;

внутрішньогалузеві – ті, що відображають суть групи норм певного інституту цієї галузі права.

Між названими групами принципів трудового права існують нерозривний зв'язок і взаємозалежність, зумовлені єдністю економічних, політичних і соціальних засад українського суспільства.

==== 7. Система трудового права

Система трудового права України – це сукупність юридичних норм, що утворюють єдине предметне ціле (галузь) з їх одночасним внутрішнім поділом на відносно самостійні й взаємозалежні структурні утворення (інститути) та їх частини (підінститути).

Поділ трудо-правових норм на окремі інститути є першим щаблем до їх систематизації. Наступний – пов'язаний із розподілом правових норм та інститутів залежно від їх змісту й характеру. Керуючись цим, у трудовому праві виділяють *Загальну й Особливу частини.*

Загальна частина містить норми, що належать до правового регулювання всіх працівників і умов їх праці у цілому, а не до окремих їх груп чи видів. Вона поєднує ті правові норми, що визначають предмет, завдання, сферу дії трудового права, зміст трудових і пов'язаних із ними відносин, правовий статус їх суб'єктів, а також основні принципи правового регулювання праці. До цієї частини належать і норми, що закріплюють право працівників на участь в управлінні підприємством та основні форми такої участі, а також норми про соціальний діалог, порядок ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів і угод.

Поряд із загальними родовими ознаками суспільні відносини, що складають предмет трудового права, характеризуються специфічними особливостями, які зумовлюють внутрішню структурну диференціацію трудового права. *Особлива частина* трудового права значно

ширша за Загальну частину. Роль і функції правових інститутів цієї частини неоднакові. Одні інститути покликані регулювати окремі елементи змісту трудових відносин (наприклад, інститут трудового договору регламентує порядок виникнення, зміни й припинення трудових правовідносин); інші – окремі відносини, пов'язані з трудовим (наприклад, відносини з розгляду трудових спорів). Послідовність розташування інститутів Особливої частини зумовлюється значенням і специфікою відповідної ділянки регламентованого відношення. Ця частина складається з таких інститутів, як-от: працевлаштування і зайнятість; трудовий договір; робочий час і час відпочинку; оплата та нормування праці; дисципліна праці; охорона праці; матеріальна відповідальність сторін трудового договору; трудові спори; нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства та ін.

==== 8. Поняття й види джерел трудового права

Джерела права розглядаються з двох позицій – формальної та матеріальної. Джерела трудового права у формальному аспекті – це сукупність загальновідомих і внутрішньо структурованих форм встановлення і виразу нормотворчими органами загальнообов'язкових правил поведінки, що регулюють трудові і пов'язані з ними відносини. Оскільки норми права створюються для реалізації в суспільних відносинах, на регулювання яких вони спрямовані, джерела трудового права матеріалізуються в конкретній мережі правовідносин, а отже, в матеріальному аспекті вони виявляються через відносини, що складають предмет цієї галузі права.

Ознаками джерел трудового права у формальному аспекті є: формальна визначеність, тобто конкретне, чітке оформлення правових приписів, вираження їх зовнішньої форми з указівкою на відповідні права, обов'язки, наслідки невиконання; загальнообов'язковість, що означає незаперечність правових положень, беззаперечність здійснення з боку всіх суб'єктів права, гарантією чого виступають судові й інші державні органи, оскільки за правовою нормою стоїть держава з її можливістю застосування примусу; загальновідомість, що досягається шляхом інформування про зміст правила поведінки,