

С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко

ТРУДОВЕ ПРАВО

**Посібник
для підготовки до іспиту**

5-те видання, перероблене і доповнене

Харків
«Право»
2019

УДК 349.2(477)
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. – 5-те вид., перероб. і допов. – Харків : Право, 2019. – 192 с.

ISBN 978-966-937-544-5

Посібник відповідає навчальній програмі дисципліни «Трудове право». До посібника ввійшли питання до іспиту та відповіді на них. Ураховано законодавство станом на 10 грудня 2018 р.

Для студентів юридичних закладів вищої освіти і юридичних факультетів.

УДК 349.2(477)

ISBN 978-966-937-544-5

© Прилипко С. М., Ярошенко О. М., 2017
© Прилипко С. М., Ярошенко О. М., переробка і доповнення, 2019
© Оформлення. Видавництво «Право», 2019

1. 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, призначення, 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.

==== 2. 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 загальних 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 комісіями по трудових спорах і 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 під-

приємству внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків; б) дисциплінарну відповідальність за порушення трудової дисципліни.

===== 3. 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.

===== 4. 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 більшістю 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.

===== 5. Поняття і 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, сферу й межу дії відповідно до встановленого порядку оприлюднення правових приписів, доведення їх змісту до конкретних адресатів; внутрішня структурованість як сукупність стійких зв'язків джерел права, що забезпечує їх цілісність, а також відповідну організацію правових положень, їх компонування.

За юридичною силою джерела трудового права поділяються на закони та підзаконні акти. За сферою дії джерела трудового права поділяються на центральні та локальні. За часом дії – на постійні й тимчасові. За національною належністю джерелами трудового права є міжнародні акти й національні акти. Джерела трудового права можуть бути також класифіковані за: а) формою акта (закони, постанови, укази, положення та ін.); б) правотворчим органом (Верховна Рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України, міністерства та відомства, інші органи центральної виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, сторони соціального діалогу, роботодавець та ін.); в) видом суспільних відносин, регулювання яких вони здійснюють (трудові відносини, відносини щодо зайнятості та працевлаштування, відносини з розгляду трудових спорів тощо) й іншими підставами.

Види джерел трудового права:

1. Конституція України – основне джерело трудового права. Основний Закон має найвищу юридичну силу, визначає мету, цілі, завдання та зміст всіх інших нормативно-правових актів у сфері праці, спрямованість діяльності органів законодавчої й виконавчої гілок влади, місцевого самоврядування і забезпечується захистом правосуддя.

2. Міжнародні правові акти про працю.

3. Закони України. Згідно зі ст. 92 Конституції України *засади регулювання праці й зайнятості визначаються виключно законами України.*

Традиційно всі закони поділяються передусім за юридичною силою на конституційні та звичайні. До конституційних законів належать: а) Конституція; б) ті, що вносять до неї зміни й доповнення; в) прямо передбачені Конституцією й такі, що конкретизують її зміст. Звичайні закони приймаються на основі Конституції і конституційних законів і регулюють різноманітні сторони життя суспільства. Серед них виділяють кодифіковані й поточні. Кодифіковані закони є звідними юридичними актами, що дозволяють комплексно впорядковувати певну сферу суспільного життя. Кодекс законів про працю України був прийнятий 10 грудня 1971 р. (набув чинності 1 червня 1972 р.).

4. Підзаконні акти. Підзаконні акти – це збірне поняття, що охоплює найрізноманітніші види нормативно-правових документів:

акти Президента України (Президентські укази видаються на виконання Конституції і законів України, є обов'язковими на всій території України);

постанови Верховної Ради України (джерелом права є тільки постанови парламенту, що мають нормативний характер. Наприклад, Положення про консультанта депутатської групи (фракції) Верховної Ради України, Положення про помічника-консультанта народного депутата України);

постанови Кабінету Міністрів України (Уряд на основі та на виконання Конституції і законів України, актів Президента України видає обов'язкові для виконання акти – постанови і розпорядження. *Акти уряду нормативного характеру видаються у формі постанов,*

а акти з організаційно-розпорядчих та інших поточних питань – у формі розпоряджень);

накази міністерств та інших центральних органів виконавчої влади (за юридичною силою відомчі акти бувають двох видів: а) загальнообов'язкові; б) обов'язкові в межах відповідного центрального органу державної виконавчої влади);

нормативні акти Верховної Ради та Ради міністрів АРК (нормативні акти Верховної Ради АРК повинні відповідати Конституції й законам України, які мають щодо них вищу юридичну силу. У разі їх невідповідності Президент України має право зупинити їх дію й одночасно звернутися до Конституційного Суду України для їх оцінки на предмет конституційності);

нормативні акти голів місцевих державних адміністрацій (голова місцевої державної адміністрації в межах своїх повноважень видає розпорядження, а керівники структурних підрозділів – накази. Акти місцевих державних адміністрацій мають відповідати Конституції, законам, актам Президента України, Кабінету Міністрів України, міністерств та інших центральних органів виконавчої влади);

нормативні акти органів місцевого самоврядування. (вони приймаються колегіально відкритим або таємним голосуванням і поширюються на відповідну підвідомчу територію).

5. Рішення Конституційного Суду України.

6. Акти соціального діалогу:

колективні угоди – правові акти, що регулюють соціально-трудова відносини й укладаються між повноважними представниками працівників і роботодавців на національному, територіальному і галузевому рівнях;

колективний договір – поєднує в собі ознаки як договору, так і нормативно-правового акта. Як договір він укладається після проведення переговорів, містить зобов'язальні умови та діє протягом установленого строку. Водночас колективний договір закріплює локальні норми права, що поширюються тільки на конкретне підприємство й мають властивості, притаманні правовим нормам взагалі, а саме: а) обов'язкові для виконання; б) розраховані на багаторазове застосування; в) поширюються на невизначене коло осіб.