

О. М. Ярошенко, О. Г. Серeda, О. Є. Луценко

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

**Навчальний посібник
для підготовки до іспиту**

Харків
«Право»
2021

УДК 349.2(477)(075)
Я77

Рецензенти:

М. І. Іншин – доктор юридичних наук, професор, академік Національної академії правових наук України;

О. В. Москаленко – доктор юридичних наук, професор

Автори:

О. М. Ярошенко – доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент Національної академії правових наук України;

О. Г. Серeda – доктор юридичних наук, професор;

О. Є. Луценко – кандидат юридичних наук, доцент

Ярошенко О. М.

Я77 Трудове право та право соціального забезпечення : навч. посіб. для підгот. до іспиту / О. М. Ярошенко, О. Г. Серeda, О. Є. Луценко. – Харків : Право, 2021. – 258 с.

ISBN 978-966-998-166-0

УДК 349.2(477)(075)

© Ярошенко О. М., Серeda О. Г., Луценко О. Є., 2021

© Оформлення. Видавництво «Право», 2021

ISBN 978-966-998-166-0

1. Предмет трудового права

Предмет трудового права України – це суспільні відносини у сфері праці, що складаються при функціонуванні ринку праці в Україні у зв'язку з безпосередньою діяльністю людей у процесі суспільної організації праці та виконання роботи.

Ринок праці – система правових, соціально-трудоових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства.

Трудове право України регулює не технологію процесу праці, а соціальні зв'язки з її організації і застосування. Предметом цієї галузі 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:

1) 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;

2) 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;

3) 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;

4) перехід із категорії фізичної особи в категорію працівників опосередковується особливим юридичним фактом (простим (трудовий договір) чи складним (у випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається на підставі: (а) призначення на посаду; (б) обрання на посаду; (в) результатів конкурсу; (г) рішення суду)).

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 України, разом із трудовими, входять також відносини, пов'язані з трудовими. Ці відносини, у свою чергу, умовно 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 й управління працею, (б) щодо матеріальної відповідальності працівників і роботодавців, (в) соціального діалогу у сфері праці, (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 додержанням законодавства про працю можуть як передувати, супроводжувати, так і впливати з трудових.

2. Метод трудового права

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

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 працівників і гарантій їх реалізації.

Локальний метод правового регулювання праці – це засіб врегулювання відносин із приводу праці, що полягає у прийнятті на рівні роботодавця 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» № 5067-VI, 05.07.2012 р. 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. Він зобов'язаний працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір. Роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків.

3. Договірний характер праці та визначення її умов.

Згідно з ч. 2 ст. 2 КЗпП України № 322-VIII, 10.12.1971 р. 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.

При цьому, умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод. Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами.

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

За ч. 3 ст. 36 Конституції України № 254к/96-ВР, 28.06.1996 р. громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

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

Індивідуальні трудові спори розглядаються: а) комісіями по трудових спорах; б) судами. Такий порядок їх розгляду застосовується незалежно від виду та 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.

За нормами трудового права 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.

===== 3. Функції трудового права

Функції трудового права України – це основні напрями правового впливу норм трудового права України на суспільні відносини у сфері праці 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:

1) *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 уповноважуючих 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 роботодавця, з яким укладено трудовий договір;

2) *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;

3) *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:

1) *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;

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

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

===== 4. Поняття і види джерел трудового права

Джерела трудового права України розглядаються в двох аспектах – формальному та матеріальному. 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 (відносини щодо зайнятості та працевлаштування, відносини з розгляду трудових спорів тощо) й іншими підставами.

Види джерел трудового права:

1. *Конституція України.* Конституція 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 договори і акти міжнародних організацій у сфері праці.*

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

Традиційно всі закони поділяються 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.* Це збірне поняття, що охоплює найрізноманітніші види нормативно-правових документів:

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

б) *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*);

в) *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);

г) *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 України, законам, актам Президента України, Кабінету Міністрів України, міністерств та інших центральних органів виконавчої влади);

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

5. *Рішення Конституційного Суду України та постанови Верховного Суду.*

Конституційний Суд України вирішує питання про відповідність Конституції України законів України та у передбачених цією Конституцією випадках інших актів, здійснює офіційне тлумачення Конституції України, а також інші повноваження відповідно до Конституції.

Висновки щодо застосування норм права, викладені у постановах Верховного Суду, є обов'язковими для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права. Такі висновки враховуються іншими судами при застосуванні таких норм права.

6. *Акти соціального діалогу:*

колективні угоди – правові акти, що регулюють соціально-трудові 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.

7. *Локальні нормативні акти* – це прийняті в установленому порядку на підприємстві правила загальнообов'язкової поведінки

працівників і роботодавців, що регулюють на ньому відносини у сфері праці (наприклад, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про оплату праці, положення про охорону праці тощо).

===== 5. Конституція України – правова засада регулювання відносин у сфері праці

Конституція України, прийнята 28 червня 1996 р., закріплює рівноправність громадян, основні їх права та свободи, обмежує сваволю держави та посадових осіб її органів. Конституція має найвищу юридичну силу, визначає мету, цілі, завдання і зміст всіх інших нормативно-правових актів, спрямованість діяльності органів законодавчої й виконавчої гілок влади, місцевого самоврядування і забезпечується захистом правосуддя. Закони й інші нормативні акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. Конституційні норми є нормами прямої дії.

Відповідно до ст. 36 Конституції України громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

Згідно ст. 43 Основного Закону кожен має право на працю. Вказане право включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Уперше Конституція заборонила використання примусової праці. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Стаття 44 Конституції України вперше закріпила право тих, хто працює, на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтер-

есів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Заборона страйку можлива лише на підставі закону.

За ст. 44 Конституції України 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.

У Конституції знайшли також відображення такі права, як право на достатній життєвий рівень для себе і для своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло (ст. 48).

===== 6. Право на працю: поняття та гарантії його забезпечення

Згідно зі ст. 43 Конституції України кожен має право на працю. Це право включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. у ст. 6 зазначає, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права. Заходи, яких повинні вжити держави з метою повного здійснення цього права, включають програми професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини.

Відповідно до ст. 2 КЗпП України право громадян на працю (тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого

державою мінімального розміру), включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання й інших обставин. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

За ст. 6 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI кожен має право на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять, яке забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору. Реалізація права на вибір місця, виду діяльності та роду занять здійснюється шляхом самостійного забезпечення особою своєї зайнятості чи звернення з метою працевлаштування до роботодавця або за сприяння центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні.

Згідно зі ст. 5¹ КЗпП України держава гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України: а) вільний вибір виду діяльності; б) безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; в) надання підприємствами відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних закладів вищої освіти, професійних навчально-виховних закладів; г) безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; д) компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; е) правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

7. Єдність і диференціація правового регулювання праці

За функціональною роллю у правовому регулюванні юридичні норми трудового права України поділяються на загальні і спеціальні.

Загальні норми – закріплюють принципові положення для всіх працівників без винятку і забезпечують єдність у правовій регламентації відносин у цій сфері.

Спеціальні норми – передбачають законодавчо визначені винятки із загального правила для особливих випадків. Причому може йтися про винятки не тільки як про обмеження дії загальних норм, а й про їх доповнення (у вигляді пілг) чи пристосування. Спеціальні норми конкретизують, деталізують загальні норми щодо різних умов їх реалізації.

Спеціальна норма скасовує в частині своєї дії загальну норму. Але так відбувається не завжди. Спеціальна норма може не скасовувати загальної, а діяти разом і поряд з останньою. Інакше кажучи, ця норма встановлює винятки із загальної або доповнює її. Поширення нормативного акта рівною мірою й у однаковому обсязі на всіх осіб на певній території говорить про загальну дію джерел права. Якщо ж останні застосовуються лише до певної групи осіб, йдеться про їх спеціальну дію. Таким чином, категорія «загальна норма» поширюється на всіх працівників, а «спеціальна норма» – диференційовано, тобто вона спрямована на регулювання праці окремих категорій працівників. Саме у загальній і спеціальній дії нормативних актів про працю і їх норм відбиваються засади єдності й диференціації правового регулювання в трудовому праві.

Характерна для трудового права єдність свідчить про внутрішній нерозривний зв'язок усієї сукупності норм, що впорядковують відносини у сфері праці. Загальність принципів, вихідних положень у регламентуванні відносин цієї царини на всій території України, взаємозв'язок основних трудових прав та обов'язків сторін трудових правовідносин – працівників і роботодавців визначають єдність правового регулювання праці.

Диференціація правового регулювання праці – це розмежування правових норм на підставі юридично значущих чинників з метою