

Міністерство освіти і науки України  
Національний юридичний університет  
імені Ярослава Мудрого

*До 215-річчя Національного  
юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого*

# ТРУДОВЕ ПРАВО

**Підручник**

За загальною редакцією  
доктора юридичних наук, професора,  
члена-кореспондента НАПрН України  
*О. М. Ярошенка*

Третє видання, перероблене і доповнене

Харків  
«Право»  
2021

УДК 349.2(477)(075)  
Т78

*Рекомендовано до друку вченою радою  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого  
(протокол № 10 від 29.03.2019 р.)*

Рецензенти:

*М. І. Інишин* – доктор юридичних наук, професор, академік Національної академії правових наук України, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

*О. В. Москаленко* – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди;

*Т. Є. Кагановська* – доктор юридичних наук, професор, декан юридичного факультету Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна

**Трудове право** : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипка, Т78 А. М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О. М. Ярошенка. – 3-тє вид., перероб. і допов. – Харків : Право, 2021. – 544 с.

ISBN 978-966-937-651-0

Підручник підготовлено відповідно до вимог державного освітнього стандарту колективом науково-педагогічних працівників кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Викладено основні положення Загальної та Особливої частин трудового права, розглянуто актуальні питання застосування законодавства про працю. Нормативний матеріал подано станом на 1 квітня 2019 р.

Для студентів, аспірантів і викладачів юридичних закладів вищої освіти та юридичних факультетів.

**УДК 349.2(477)(075)**

- © Жернаков В. В., Прилипка С. М., Ярошенко О. М. та ін., 2013
- © Ярошенко О. М., Прилипка С. М., Слюсар А. М. та ін., переробка і доповнення, 2017
- © Ярошенко О. М., Прилипка С. М., Слюсар А. М. та ін., переробка і доповнення, 2019
- © Видавництво «Право», 2021

ISBN 978-966-937-651-0

# Зміст

## I. ПРЕДМЕТ, ДЖЕРЕЛА ТА СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

### Розділ 1. Предмет, метод, функції, принципи

|  |    |
|--|----|
| <b>і система трудового права</b> .....                       | 10 |
| 1.1. Трудове право як самостійна галузь права.....           | 10 |
| 1.2. Предмет трудового права.....                            | 15 |
| 1.2.1. Загальна характеристика предмета трудового права..... | 15 |
| 1.2.2. Поняття та ознаки трудових правовідносин.....         | 17 |
| 1.2.3. Сторони, зміст і дія трудового правовідношення.....   | 20 |
| 1.3. Метод трудового права.....                              | 24 |
| 1.4. Функції трудового права.....                            | 25 |
| 1.5. Принципи трудового права.....                           | 29 |
| 1.6. Система трудового права.....                            | 39 |
| Контрольні питання.....                                      | 41 |

### Розділ 2. Джерела трудового права.....

|  |    |
|--|----|
| 2.1. Поняття і види джерел трудового права.....  | 42 |
| 2.2. Конституція України.....  | 45 |
| 2.3. Міжнародні акти про працю.....  | 47 |
| 2.4. Кодекс законів про працю України<br>та інші закони, що регулюють відносини у сфері праці..... | 53 |
| 2.5. Підзаконні нормативні акти.....   | 56 |
| 2.6. Рішення Конституційного Суду України та судова практика.....                                  | 64 |
| 2.7. Джерела трудового права на соціально-партнерському рівні<br>та локальні нормативні акти.....  | 67 |
| 2.8. Єдність і диференціація правового регулювання праці.....                                      | 71 |
| Контрольні питання.....  | 81 |

### Розділ 3. Суб'єкти трудового права.....

|   |     |
|---|-----|
| 3.1. Поняття та види суб'єктів трудового права..... | 83  |
| 3.2. Працівники.....                                | 86  |
| 3.3. Роботодавці, їх організації та об'єднання..... | 93  |
| 3.4. Трудові колективи.....                         | 98  |
| 3.5. Професійні спілки.....                         | 109 |
| 3.6. Державні органи.....                           | 121 |
| Контрольні питання.....                             | 125 |

## **II. ДОГОВОРИ У СФЕРІ ПРАЦІ**

|   |            |
|---|------------|
| <b>Розділ 4. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування.....</b>  | <b>126</b> |
| 4.1. Поняття зайнятості населення і напрями державної політики у цій сфері.....                                   | 126        |
| 4.2. Органи, які здійснюють працевлаштування, та суб'єкти надання послуг з посередництва у працевлаштуванні...131 |            |
| 4.3. Правовий статус громадян, які шукають роботу, і безробітних .....  | 136        |
| 4.4. Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу.....               | 140        |
| 4.5. Соціальний захист у разі настання безробіття.....  | 148        |
| 4.6. Контроль і відповідальність у сфері зайнятості населення .....   | 154        |
| Контрольні питання .....  | 156        |

|   |            |
|---|------------|
| <b>Розділ 5. Соціальний діалог .....</b>                        | <b>158</b> |
| 5.1. Поняття, форми та органи соціального діалогу.....          | 158        |
| 5.2. Поняття та сутність колективного договору і угоди.....     | 168        |
| 5.3. Сфера укладення колективних договорів, угод.....           | 171        |
| 5.4. Сторони колективного договору, угоди .....                 | 175        |
| 5.5. Зміст колективного договору, угоди.....                    | 178        |
| 5.6. Недійсність умов колективного договору.....                | 185        |
| 5.7. Порядок укладення колективного договору.....               | 186        |
| 5.8. Реєстрація колективного договору, угоди.....               | 189        |
| 5.9. Строк чинності колективного договору, угоди .....          | 191        |
| 5.10. Контроль за виконанням колективного договору, угоди ..... | 192        |
| Контрольні питання .....  | 193        |

|   |            |
|---|------------|
| <b>Розділ 6. Трудовий договір.....</b>  | <b>194</b> |
| 6.1. Поняття і особливості трудового договору .....   | 194        |
| 6.2. Зміст трудового договору.....  | 198        |
| 6.3. Види трудового договору .....  | 203        |
| 6.4. Порядок укладення трудового договору.....  | 219        |
| 6.5. Зміна умов трудового договору .....  | 223        |
| 6.6. Припинення трудового договору.....   | 234        |
| 6.6.1. Поняття та класифікація підстав припинення трудового договору.....                     | 234        |
| 6.6.2. Припинення трудового договору за підставами, у яких присутня взаємна воля сторін ..... | 236        |
| 6.6.3. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника .....                            | 241        |
| 6.6.4. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця .....                           | 243        |

|  |     |
|--|-----|
| 6.6.4.1. Розірвання трудового договору внаслідок змін в організації виробництва і праці (п. 1 ст. 40 КЗпП України) .....   | 244 |
| 6.6.4.2. Розірвання трудового договору у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі та відмовою або скасуванням допуску до державної таємниці (п. 2 ст. 40 КЗпП України) .....  | 248 |
| 6.6.4.3. Розірвання трудового договору за систематичного невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків (п. 3 ст. 40 КЗпП України).....   | 251 |
| 6.6.4.4. Розірвання трудового договору за прогул (п. 4 ст. 40 КЗпП України) .....  | 252 |
| 6.6.4.5. Розірвання трудового договору у разі нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності (п. 5 ст. 40 КЗпП України) .....   | 254 |
| 6.6.4.6. Розірвання трудового договору у разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП України) .....  | 255 |
| 6.6.4.7. Розірвання трудового договору у разі появи працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п. 7 ст. 40 КЗпП України)..   | 256 |
| 6.6.4.8. Розірвання трудового договору у разі вчинення працівником за місцем роботи розкрадання (п. 8 ст. 40 КЗпП України) .....   | 257 |
| 6.6.4.9. Розірвання трудового договору у разі призову або мобілізації власника – фізичної особи під час особливого періоду (п. 10 ст. 40 КЗпП України).....  | 258 |
| 6.6.4.10. Розірвання трудового договору у разі встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування (п. 11 ст. 40 КЗпП України) .....  | 259 |
| 6.6.4.11. Розірвання трудового договору у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків (п. 1 ст. 41 КЗпП України) .....  | 260 |
| 6.6.4.12. Розірвання трудового договору у випадку винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати (п. 11 ст. 41 КЗпП України) ..... | 262 |

|   |     |
|---|-----|
| 6.6.4.13. Розірвання трудового договору у випадку винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу (п. 2 ст. 41 КЗпП України) .....   | 263 |
| 6.6.4.14. Розірвання трудового договору у випадку вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП України) .....  | 264 |
| 6.6.4.15. Розірвання трудового договору у зв'язку з перебуванням всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи (п. 4 ст. 41 КЗпП України) .....   | 264 |
| 6.6.4.16. Розірвання трудового договору у разі припинення повноважень посадових осіб (п. 5 ст. 41 КЗпП України) .....   | 266 |
| 6.6.4.17. Розірвання трудового договору у разі повторного порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166 <sup>10</sup> , 166 <sup>12</sup> , 188 <sup>44</sup> КУпАП (ч. 2 ст. 41 КЗпП України) ..... | 267 |
| 6.6.4.18. Припинення трудового договору з підстав, передбачених іншими законами (п. 9 ст. 36 КЗпП України) .....  | 268 |
| 6.6.5. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця .....   | 268 |
| 6.6.6. Розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є його стороною .....  | 275 |
| 6.6.6.1. Призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої ст. 119 КЗпП України (п. 3 ст. 36 КЗпП України) .....                                     | 276 |
| 6.6.6.2. Набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи (п. 7 ст. 36 КЗпП України) .....  | 280 |

|   |     |
|---|-----|
| 6.6.6.3. Укладення трудового договору (контракту),<br>всупереч вимогам Закону України «Про запобігання<br>корупції», встановленим для осіб, які звільнилися<br>або іншим чином припинили діяльність, пов'язану<br>з виконанням функцій держави або місцевого<br>самоврядування, протягом року з дня її припинення<br>(п. 7 <sup>1</sup> ст. 36 КЗпП України)..... | 281 |
| 6.6.6.4. Припинення трудового договору з підстав,<br>передбачених Законом України<br>«Про очищення влади» (п. 7 <sup>2</sup> ст. 36 КЗпП України) ....  | 281 |
| 6.6.6.5. Розірвання трудового договору з керівником<br>на вимогу виборного органу первинної профспілкової<br>організації (профспілкового представника)<br>(ст. 45 КЗпП України) .....   | 285 |
| 6.6.6.6. Розірвання трудового договору з неповнолітнім<br>на вимогу батьків неповнолітнього або інших осіб<br>(ст. 199 КЗпП України).....   | 286 |
| 6.6.7. Припинення трудового договору у зв'язку<br>з порушенням правил прийняття на роботу .....   | 287 |
| 6.7. Порядок оформлення звільнення.<br>Розрахунок із звільненим працівником.....  | 290 |
| Контрольні питання .....  | 293 |

### III. УМОВИ ПРАЦІ

|   |     |
|---|-----|
| <b>Розділ 7. Робочий час</b> .....                | 295 |
| 7.1. Поняття і види робочого часу .....           | 295 |
| 7.2. Режим роботи. Ненормований робочий день..... | 299 |
| 7.3. Робота понад встановлену тривалість .....    | 307 |
| Контрольні питання .....                          | 309 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Розділ 8. Час відпочинку</b> .....      | 310 |
| 8.1. Поняття та види часу відпочинку ..... | 310 |
| 8.2. Поняття і види відпусток .....        | 313 |
| 8.3. Щорічні відпустки та їх види .....    | 314 |
| 8.4. Інші види відпусток .....             | 320 |
| Контрольні питання .....                   | 331 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Розділ 9. Оплата праці. Гарантійні і компенсаційні виплати</b> ..... | 332 |
| 9.1. Поняття та структура заробітної плати.....                         | 332 |
| 9.2. Методи правового регулювання оплати праці.....                     | 336 |
| 9.3. Мінімальна заробітна плата та індексація заробітної плати.....     | 338 |

|  |            |
|--|------------|
| 9.4. Тарифна система оплати праці .....  | 340        |
| 9.5. Нормування праці .....  | 342        |
| 9.6. Системи оплати праці .....  | 344        |
| 9.7. Оплата праці при відхиленні від нормальних умов праці .....   | 347        |
| 9.8. Обчислення середньої заробітної плати .....   | 352        |
| 9.9. Порядок виплати заробітної плати .....  | 354        |
| 9.10. Гарантійні і компенсаційні виплати .....   | 355        |
| Контрольні питання .....   | 362        |
| <b>Розділ 10. Професійний розвиток працівників .....</b>   | <b>363</b> |
| 10.1. Поняття, функції і принципи професійного розвитку працівників ..   | 363        |
| 10.2. Професійне навчання працівників: поняття та види .....   | 365        |
| 10.3. Поняття і порядок проведення атестації працівників,<br>її правові наслідки .....                           | 372        |
| Контрольні питання .....   | 376        |
| <b>Розділ 11. Охорона праці .....</b>  | <b>377</b> |
| 11.1. Поняття охорони праці .....  | 377        |
| 11.2. Основні принципи державної політики в галузі охорони праці .....   | 379        |
| 11.3. Гарантії прав працівників на охорону праці під час укладання<br>трудового договору та під час роботи ..... | 380        |
| 11.4. Організація охорони праці на виробництві .....   | 381        |
| 11.5. Нормативно-правові акти з охорони праці.<br>Регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді ..... | 384        |
| 11.6. Навчання з питань охорони праці. Види інструктажу .....  | 386        |
| 11.7. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій .....  | 389        |
| 11.8. Розслідування та облік нещасних випадків,<br>професійних захворювань і аварій .....                        | 391        |
| Контрольні питання .....   | 392        |
| <b>Розділ 12. Особливості правового регулювання праці<br/>окремих категорій осіб .....</b>                       | <b>393</b> |
| 12.1. Особливості правового регулювання праці жінок і осіб<br>із сімейними обов'язками .....                     | 393        |
| 12.2. Особливості правового регулювання праці неповнолітніх .....  | 399        |
| 12.3. Особливості правового регулювання праці осіб зі зниженою<br>працездатністю .....                           | 402        |
| 12.4. Особливості правового регулювання праці осіб,<br>які поєднують працю з навчанням .....                     | 413        |
| Контрольні питання .....   | 420        |



## **IV. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

|   |     |
|---|-----|
| <b>Розділ 13. Дисципліна праці</b> .....                      | 421 |
| 13.1. Поняття дисципліни праці та методи її забезпечення..... | 421 |
| 13.2. Внутрішній трудовий розпорядок.....                     | 424 |
| 13.3. Заохочення.....   | 428 |
| 13.4. Дисциплінарна відповідальність.....                     | 432 |
| Контрольні питання.....                                       | 437 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Розділ 14. Матеріальна відповідальність сторін<br/>трудоного договору</b> .....            | 438 |
| 14.1. Загальна характеристика матеріальної відповідальності сторін<br>трудоного договору..... | 438 |
| 14.2. Поняття та функції матеріальної відповідальності працівників.....                       | 439 |
| 14.3. Підстава й умови матеріальної відповідальності працівників.....                         | 447 |
| 14.4. Види матеріальної відповідальності працівників.....                                     | 452 |
| 14.5. Визначення розміру шкоди, заподіяної працівником,<br>та порядок її покриття.....        | 466 |
| 14.6. Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.....                         | 468 |
| Контрольні питання.....   | 470 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Розділ 15. Трудові спори</b> .....                      | 471 |
| 15.1. Поняття, види та причини трудових спорів.....        | 471 |
| 15.2. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів..... | 475 |
| 15.3. Порядок вирішення колективних трудових спорів.....   | 489 |
| 15.4. Право на страйк та порядок його реалізації.....      | 498 |
| Контрольні питання.....                                    | 503 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Розділ 16. Нагляд і контроль за додержанням законодавства<br/>про працю</b> ..... | 504 |
| 16.1. Поняття нагляду і контролю за додержанням законодавства<br>про працю.....      | 504 |
| 16.2. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства<br>про працю.....     | 506 |
| 16.3. Громадський контроль за додержанням законодавства<br>про працю.....            | 515 |
| 16.4. Відповідальність за порушення законодавства про працю.....                     | 518 |
| Контрольні питання.....  | 522 |

|                                       |     |
|---------------------------------------|-----|
| <b>Рекомендована література</b> ..... | 524 |
|---------------------------------------|-----|

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| <b>Тезаурус</b> ..... | 532 |
|-----------------------|-----|

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| <b>Автори підручника</b> ..... | 546 |
|--------------------------------|-----|

# **I. ПРЕДМЕТ, ДЖЕРЕЛА ТА СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

## **Розділ 1**

### **Предмет, метод, функції, принципи і система трудового права**

#### **1.1. Трудове право як самостійна галузь права**

З моменту виникнення людини та її об'єднання у співтовариства з метою виживання праця стає не тільки основною її життєдіяльністю, а й основною сферою її формування й розвитку. Праця – першооснова виникнення людського суспільства, головна засада його існування і прогресу. Функціонуючи як спосіб задоволення людських потреб, праця породжує першу істинно людську потребу – потребу в праці, діяльності. Потреба в праці – це суспільне відношення, що становить об'єктивну основу людської суті. Стимулом праці виступає потреба не в самій дії «лише б працювати», а споживча цінність процесу праці як творчості, як акту самовираження особистості<sup>1</sup>.

Працю можна розглядати в широкому розумінні – як явище, пов'язане із суспільною формою діяльності, так і у вузькому розумінні – як процес застосування здібностей до праці конкретно особою (соціологічний, філософський аспект), як сукупність трудових операцій (організаційно-економічний аспект), як виконання трудових обов'язків безпосередньо працівником (правовий аспект).

---

<sup>1</sup> Маркович Д. Ж. Социология труда : учебник / Данило Ж. Маркович. М. : Изд-во РУДН, 1997. С. 147.

Праця в широкому розумінні має безліч проявів, вона присутня в різних сферах людського буття. Трудове право є єдиною галуззю, що здатна як забезпечити реалізацію прав та законних інтересів людини у сфері праці, так і сприяти вирішенню завдань економічного й соціального розвитку.

Трудове право як одна з основних галузей системи вітчизняного права характеризується самостійними предметом і методом, добре розвиненою нормативною базою. Воно має свої функції та відповідні принципи, на яких засноване регулювання соціально-трудових відносин.

Проте трудове право не може охопити абсолютно всі види відносин, які виникають у процесі праці, – організаційно-майнові, охоронні, організаційно-управлінські, соціально-забезпечувальні та ін.

Крім трудового права, що є головною галуззю в регулюванні відносин у сфері праці, ці відносини регулюються й іншими галузями права, у тому числі конституційним, цивільним, господарським, аграрним, адміністративним, правом соціального забезпечення тощо.

*Конституційне* право є основною галуззю, що регламентує основні права й обов'язки громадян, у тому числі й у соціально-економічній сфері. Реалізація таких важливих конституційних прав людини, як право на працю, право на відпочинок, право на страйк із метою захисту соціальних і економічних інтересів, неможлива без взаємодії конституційних положень і механізмів їх реалізації, установлених трудовим правом. Наприклад, здійснення права на працю забезпечується заборонаю необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, встановленою ст. 22 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), а конституційне положення про гарантії від незаконного звільнення реалізується через вичерпний перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, установлений у законодавстві про працю.

Зв'язок трудового права із *цивільним* правом проявляється в багатьох сферах. Історично трудове право виділилося з нього, і в цивільному праві залишилися деякі види договорів, пов'язаних із працею (наприклад, договори підряду). Але, на відміну від цивільного права, що у праці регулює майнові відносини, а отже – і результат праці, трудове право регулює не тільки і не стільки результат, скільки процес праці. Наприклад, сутність договору підряду полягає в тому, що під-

рядник зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням замовника, а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу. Хоча замовник і має право в будь-який час перевірити хід і якість роботи, він не має права втручатися в діяльність підрядника, яку той проводить на власний розсуд. У трудових же відносинах процес праці має організований характер і працівник має виконувати норму праці, дотримуватися режиму роботи і т. д. Відрізняється трудове право від цивільного й за методом правового регулювання. Для трудового права характерні поєднання договірної й законодавчої регулювання, участь самих суб'єктів трудових відносин у встановленні умов праці за допомогою локальної нормотворчості, наявність відносин влади-підпорядкування в організації праці. Регулювання відносин у таких інститутах трудового права, як охорона праці, нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю здійснюється за допомогою імперативного методу. У цивільному ж праві проявів імперативного методу фактично немає і цивільно-правові відносини регулюються через диспозитивний метод, заснований на договірних засадах із юридичною рівністю сторін.

Хоча трудові відносини не є предметом регулювання *Господарського* кодексу, в цьому акті серед засад підприємницької діяльності закріплено принцип вільного найму підприємцем працівників. При укладенні трудового договору (контракту, угоди) підприємець зобов'язаний забезпечити належні й безпечні умови праці, оплату праці, не нижчу від визначеної законом, та її своєчасне одержання працівниками, а також інші соціальні гарантії. У Кодексі містяться і положення щодо керівника підприємства, з яким укладається договір (контракт) з відповідним змістом (строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін). *Господарський кодекс* є єдиним актом законодавства України, де закріплено обов'язковість укладення колективного договору на всіх підприємствах, які використовують найману працю. Містить цей акт і положення щодо трудового колективу підприємства, його повноважень з участі в управлінні підприємством. Рішення із соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються його органами управління за участю трудового колективу й уповноважених ним органів. Крім того, при вивільненні працівників

за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП використовується поєднання принципів трудового і господарського права.

Взаємодія норм трудового й *аграрного права* в регулюванні відносин у цій сфері зумовлена тим, що трудові відносини у фермерському господарстві базуються на основі праці його членів. У разі виробничої потреби фермерське господарство має право залучати до роботи в ньому інших громадян за трудовим договором (контрактом). Трудові відносини членів фермерського господарства регулюються Статутом, а осіб, залучених до роботи за трудовим договором (контрактом), – законодавством України про працю. З особами, залученими до роботи у фермерському господарстві, укладається трудовий договір (контракт) у письмовій формі. Видача трудових книжок членам фермерського господарства і громадянам, які працюють у ньому за трудовим договором (контрактом), та їх ведення здійснюються відповідно до законодавства України про працю. Розмір оплати праці і тривалість щорічної відпустки осіб, які працюють у фермерському господарстві за трудовим договором (контрактом), не повинні бути меншими за встановлений державою розмір мінімальної заробітної плати і передбачену законом тривалість щорічної відпустки. Голова фермерського господарства створює безпечні умови праці для членів господарства і громадян, які уклали трудовий договір (контракт), забезпечує дотримання вимог техніки безпеки, виробничої гігієни та санітарії, пожежної безпеки.

З *адміністративним* правом у трудовому праві багато спільного у сфері регулювання відносин державних службовців й інших працівників, чия праця (служба) регламентується актами як адміністративного, так і трудового законодавства. Трудовим законодавством регулюється та частина відносин, що забезпечує реалізацію та охорону трудових прав й інтересів суб'єктів адміністративно-правових відносин. На державних службовців поширюється спеціальна дисциплінарна відповідальність. З іншого боку, до сфери трудового права входять організаційно-правові відносини, оскільки у регулюванні процесу праці діють відносини влади-підкорення, властиві адміністративно-правовому регулюванню. Крім того, законодавством встановлено адміністративну відповідальність за порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці, за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди. Серед видів адміністративних стягнень є виправні роботи, які здійснюються

за місцем постійної роботи особи, яка вчинила адміністративне правопорушення.

Засобами *кримінального* права захищаються права працівників. Кримінальним кодексом встановлено відповідальність за такі види протиправних діянь, як незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів; грубе порушення угоди про працю, примус до виконання роботи, не обумовленої угодою; примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку; безпідставна не виплата заробітної плати тощо. Застосування такого виду кримінального покарання, як позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, є законною підставою для обмеження права винної особи на вільний вибір роботи, що дає право роботодавцю відмовити йому у прийнятті на відповідну посаду (роботу). Наявність судимості теж може бути підставою для законної відмови у призначенні на певні посади. Виправні роботи передбачені Кримінальним кодексом України як вид кримінального покарання.

Взаємодія трудового й *кримінально-виконавчого* права проявляється у регулюванні відносин при відбуванні покарання, пов'язаного із залученням до праці. Відносини із праці засуджених, що відбувають кримінальне покарання, не входять до предмета трудового права. На них поширюються лише норми окремих інститутів трудового права, причому в різному обсязі. Так, засуджені до обмеження волі залучаються до праці, як правило, на виробництві виправних центрів, а також на договірній основі на підприємствах, в установах чи організаціях усіх форм власності за умови забезпечення належного нагляду за їхньою поведінкою. Праця засуджених до обмеження волі регулюється законодавством про працю, за винятком правил прийняття на роботу, звільнення з роботи, переведення на іншу роботу. Переведення засуджених на іншу роботу, в тому числі в іншу місцевість, може здійснюватися власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом за погодженням з адміністрацією виправного центру. Засудженим незалежно від усіх відрахувань належить виплачувати не менш як сімдесят п'ять відсотків загальної суми заробітку. У процесі відбування покарання у виді громадських робіт власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган за місцем відбування лише здійснює контроль за виконанням засудженими визначених для них робіт та дотриманням правил техніки безпеки.

## **1.2. Предмет трудового права**

### **1.2.1. Загальна характеристика предмета трудового права**

Трудове право охоплює багато видів відносин, пов'язаних із реалізацією права на працю, його захистом і відновленням, а також із організацією праці та забезпеченням соціально-побутових умов на виробництві.

Основою предмета трудового права є суспільні відносини, що виникають на базі праці, яка характеризується певними ознаками.

1. Трудове право регулює відносини із праці, що має суспільну форму. Не регулюється трудовим законодавством праця у власному домогосподарстві, робота у власному домогосподарстві, оскільки вона не породжує суспільних відносин, які б зумовлювали дію норм права.

2. Трудове право регулює відносини, що функціонують на основі вільної праці. Договірне залучення до праці зумовлює відносини, де є вільне волевиявлення, відсутній примус у будь-якому вигляді. Тому не регулюються нормами трудового права відносини, що виникають із обов'язків військової служби, відбування покарання, встановленого вироком суду.

3. Трудове право регулює відносини найманої (несамостійної) праці. Наймана праця означає те, що вона здійснюється особою, яка не є власником майна підприємства. Трудове законодавство діє там, де прямо або опосередковано присутні відносини між роботодавцем – власником майна або уповноваженим ним органом та найманою особою (особами).

4. Трудове право регулює відносини, що виникають на основі колективної праці. Сучасна праця має, як правило, кооперований характер, і у трудовому процесі задіяно багато людей. Суб'єкти трудових відносин мають співпрацювати між собою, дотримуючись загально-визнаних правил суспільного буття.

5. Трудове право регулює відносини з організованої праці. Кожен із працівників виконує свою трудову функцію, і їх діяльність має бути узгодженою. Працівник має виконувати роботу певного роду та виду, що визначається професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою.