

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін

ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ

Частина 1

Допущено

*Міністерством освіти і науки України
як навчальний посібник для студентів
вищих навчальних закладів*

Київ 2003

ББК 67.9(4УКР)305я73
Г90

Рецензенти: *М. К. Галянич*, канд. юрид. наук
Д. О. Карпенко, канд. юрид. наук, проф.

*Допущено Міністерством освіти і науки України
(лист № 14/18.2-347 від 20.03.2003)*

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії
управління персоналом (протокол № 8 від 28.11.02)*

Грузінова Л. П., Короткін В. Г.
Г90 Трудове право України: Навч посіб. — К.: МАУП, 2003. —
ISBN 966-608-242-X
Ч. 1. — 128 с.: іл. — Бібліогр.: с. 124–126. —
ISBN 966-608-243-8

До посібника, підготовленого за навчальною програмою “Трудове право України”, увійшла Загальна частина трудового права, а також подано інститути його Особливої частини. Висвітлено питання теорії трудового права, проаналізовано чинне трудове законодавство і практику його застосування.

Для студентів неюридичних вузів і факультетів, які вивчають трудове право України, а також для всіх, хто цікавиться питаннями трудового законодавства України.

ББК 67.9(4УКР)305я73+67.305я73

ISBN 966-608-242-X
ISBN 966-608-243-8

© Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін, 2003
© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2003

ПЕРЕДМОВА

Нині, коли реформується трудове законодавство України, студенти, що вивчають трудове право України, мають нагальну потребу в навчальному посібнику, який би допоміг їм орієнтуватися в проблемах регулювання трудових відносин в Україні, дізнатися про тенденції його розвитку, орієнтуватися в нових поняттях, інститутах та нормах вітчизняного трудового законодавства.

Пропонований курс лекцій відповідає програмі навчальної дисципліни “Трудове право України”. У посібнику розкриваються основні теми лекцій, а окремі питання винесено для самостійного опанування. Посібник допоможе студентам засвоїти трудове право України, зокрема його основні теоретичні питання, а також застосувати його на практиці.

Посібник містить передмову, Загальну частину, де розглянуто предмет, метод, функції, систему й джерела трудового права, основні принципи та суб’єкти трудового права, правовідносини у цій важливій сфері суспільного буття, а також те, як регулюються соціально-партнерські відносини в Україні.

До Особливої частини увійшли лекції, в яких розглядаються проблеми регулювання трудових відносин, а також відносин, тісно пов’язаних з трудовими.

Джерельну базу посібника становлять Конституція України, міжнародні документи, закони України, підзаконні та локальні нормативно-правові акти у сфері регулювання трудових, а також дотичних до них відносин; використовуються роз’яснення пленуму Верховного Суду України.

У праці наголошується на теоретичних аспектах правового регулювання відносин, які є предметом трудового права, розглядаються проблемні питання, пов’язані із застосуванням норм трудового законодавства в Україні.

У посібнику використано праці провідних спеціалістів у сфері трудового права України, а також правознавців Російської Федерації, де розглядаються проблеми вдосконалення трудового законодавства, тенденції його розвитку, подано рекомендовані для самостійного опрацювання джерела права, а також іншу правничу літературу.

Варто зазначити, що останніми роками в Україні видано чимало підручників, навчальних посібників з трудового права України. На шпальтах періодики правники-науковці та фахівці-практики обговорюють проблеми застосування чинного законодавства про працю, тенденції його розвитку й можливості щодо вдосконалення. Студенти мають стежити за реформуванням трудового законодавства, опрацювати рекомендовану літературу, а особливу увагу звернути на зміни в трудовому законодавстві України.

Посібник допоможе студентам засвоїти основні засади регулювання трудових відносин в Україні, понятійний апарат, виробити вміння глибоко аналізувати трудові відносини в Україні, зважаючи на те, як розвивається чинне законодавство про працю в Україні.

Лекції допоможуть студентові не тільки отримати теоретичні знання, а й навчитися їх черпати з нормативно-правових актів, наукової правничої літератури й практики застосування законодавства про працю.

Виклад окремих питань навчального матеріалу спирається на використання структурно-логічних схем (СЛС). Варто зазначити, що наочність викладу лекційних тем дає змогу студентам одержати значно більше навчальної інформації, зосередити їх увагу на важливих для розуміння нормах права. Психологи з'ясували, що в більшості людей розвинута саме зорова пам'ять, через те наявність наочних матеріалів дає змогу підвищити рівень сприйняття інформації, глибше засвоїти ту чи іншу тему.

Навчальний посібник допоможе раціональніше організувати самостійну роботу студентів, ґрунтовно засвоїти проблемні питання. Цьому служать зокрема контрольні питання й тематика рефератів.

Для якнайповнішого осягнення трудового права України, а також для підготовки до семінарських занять рекомендується користуватися Кодексом законів про працю України з постатейними матеріалами / Упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. — К.: Істина, 2001.

У книзі вміщено найважливіші нормативно-правові акти з усіх інститутів трудового права України.

Автори сподіваються, що запропоновані в посібнику теоретичні підходи й практичні рекомендації стануть у пригоді майбутнім фахівцям-правознавцям.

У посібнику використано такі скорочення:

КЗпП — Кодекс законів про працю України;

КТС — Комісія з трудових спорів;

МОП — Міжнародна організація праці;

КК — Кримінальний кодекс України;

ЦК — Цивільний кодекс України;

ЦПК — Цивільний процесуальний кодекс України.

Якщо в посібнику після посилання на статті кодексу не вказується держава, яка прийняла кодекс, наприклад, ст. 21 КЗпП, ст. 13 ЦПК, ст. 7 ЦК, то йдеться про статті кодексів України.

У навчальному посібнику використано нормативно-правові акти за станом на 15 липня 2002 року.

ПРЕДМЕТ, МЕТОД, ФУНКЦІЇ ТА СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

- 1.1. Предмет, метод і функції трудового права.
- 1.2. Система трудового права як галузі права.
- 1.3. Відмежування трудового права від суміжних правових галузей.

1.1. Предмет, метод і функції трудового права

Трудове право займає важливе місце серед інших галузей права, і важливість ця пояснюється значенням праці в суспільстві. Термін “трудове право” вживається у таких аспектах (рис. 1.1).

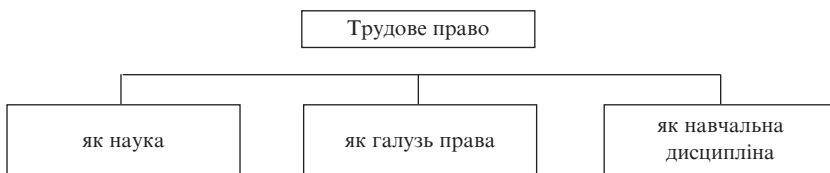


Рис. 1.1. Аспекти трудового права

Трудові відносини. Серед інших суспільних відносин, які є предметом трудового права, чільне місце належить трудовим відносинам. Об’єктом і змістом їх є трудова діяльність, в якій реалізується здатність людини до праці. Відтак, основним предметом трудового права є суспільні відносини, пов’язані із застосуванням та організацією праці.

Трудові відносини — це відносини працівника і роботодавця, що виникають у зв’язку з використанням несамостійної праці в загальному процесі організації праці.

Учасники (суб'єкти) трудових відносин — працівник і роботодавець (власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа), які свої взаємовідносини будують, як правило, на договірній основі.

Трудовим відносинам як предметові трудового права характерні такі ознаки (рис. 1.2).

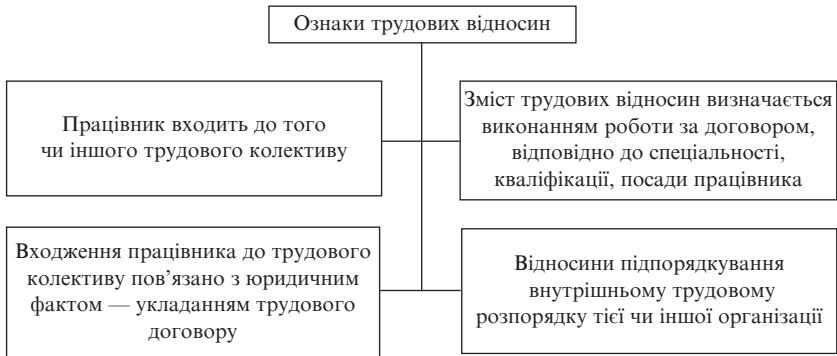


Рис. 1.2. Ознаки трудових відносин

Відносини, побудовані на індивідуальній праці, не є предметом трудового права (наприклад, праця підприємця). На осіб, які працюють за договорами цивільно-правового характеру, норми трудового права теж не поширюються.

Державна служба належить до предмета трудового права, щодо служби в органах внутрішніх справ, то вона виходить за межі трудового права і є предметом адміністративного права. На військово-службовців трудове право теж не поширюється.

Трудові відносини — відносини, побудовані на угоді між працівником і роботодавцем про виконання працівником за оплату певної роботи, що потребує того чи іншого фаху, кваліфікації або посади, на підпорядкуванні працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, якщо роботодавець забезпечує умови праці, передбачені трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором.

До системи суспільних відносин, які є предметом трудового права, крім відносин трудових, належать відносини, тісно пов'язані з трудовими; вони передують їм, супроводжують чи походять з них.

На це в юридичній літературі немає єдиної точки зору (рис. 1.3)¹.

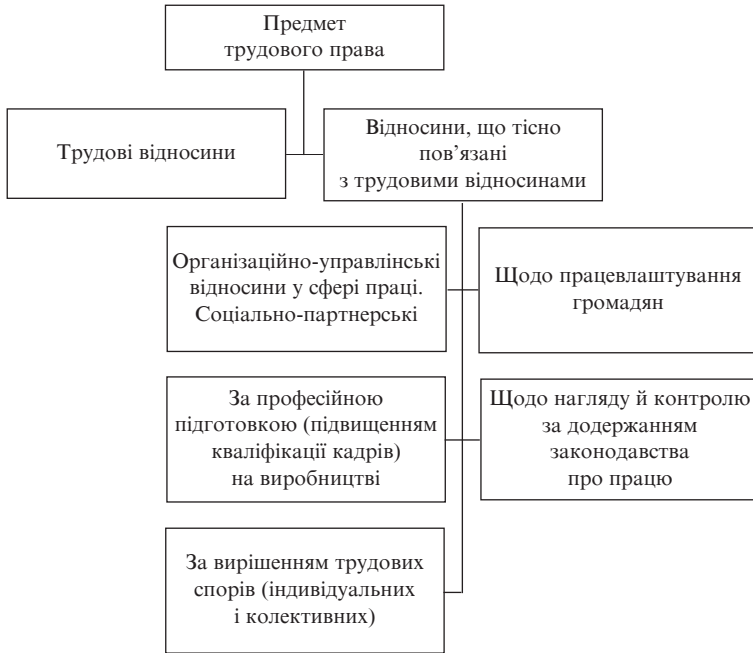


Рис. 1.3. Відносини, тісно пов'язані з трудовими відносинами, за класифікацією О. В. Смірнова

Так, наші російські колеги — К. Н. Гусов і В. Н. Толкунова відносинами, тісно пов'язаними з трудовими, вважають:

- відносини щодо зайнятості й працевлаштування;
- відносини трудового колективу з роботодавцем організаційно-управлінського характеру;
 - організаційно-управлінські відносини профспілкового органу чи іншого уповноваженого працівниками органу з роботодавцем на виробництві;
 - відносини, пов'язані з наглядом і контролем за трудовим законодавством та охороною праці;
 - відносини щодо підготовки кадрів, професійного добору фахівців і підвищення їх кваліфікації на виробництві;

¹ Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник. — М.: Юристъ, 1999. — С. 12.

- відносини, пов'язані з матеріальною відповідальністю учасників трудових відносин за шкоду, заподіяну з вини однієї сторони іншій;
- соціально-партнерські відносини представників колективу та роботодавця, пов'язані з веденням переговорів та укладанням колективного договору чи інших соціально-партнерських угод;
- відносини, необхідні для вирішення трудових спорів.

Організаційно-управлінські відносини у сфері праці. Ці відносини виникають у процесі організації й управління колективною працею, участі виборних профспілкових органів, трудових колективів у встановленні умов праці, застосування чинного законодавства про працю.

Вони мають на меті вироблення й прийняття локальних нормативно-правових актів і рішень щодо вдосконалення організації, нормування, оплати й охорони праці тощо. Ці відносини пов'язані з розробкою, укладанням і виконанням колективних договорів, а також інших соціально-партнерських угод (генеральних, галузевих, регіональних, тарифних).

Суб'єктами організаційно-управлінських відносин на рівні організації є, з однієї сторони — роботодавець, а з другої — виборний профспілковий орган та інші органи, уповноважені трудовими колективами на представництво. Учасники їх — соціальні партнери, які приймають нормативно-правові акти щодо соціально-трудова відносин: угоди, колективний договір та ін.

Змістом організаційно-управлінських відносин є права й обов'язки сторін, пов'язані з розробкою та прийняттям локального нормативно-правового акта.

Організаційно-управлінські відносини охоплюють умови й оплату праці, застосування норм трудового права, в тому числі локальних; вони регулюють питання захисту прав працівників, встановлення додаткових — порівняно із законодавством — трудових і соціально-побутових пільг, а також інших проблем, що зачіпають індивідуальні та колективні інтереси працівників.

Ці відносини можуть виникнути з волі роботодавця, трудового колективу, виборного профспілкового чи іншого органу, уповноваженого представляти трудовий колектив. Наприклад, для укладення колективного договору.

Як правило, ініціативу в розробці й прийнятті нормативно-правових актів виявляє роботодавець, який відповідає за організацію виробництва.

Підставою для припинення організаційно-управлінських відносин є прийняття локально-нормативного акта чи втрата чинності діючого нормативно-правового акта.

*Відносини, пов'язані з працевлаштуванням*¹. Ці відносини передують трудовим відносинам. У процесі працевлаштування є три види взаємопов'язаних відносин (рис. 1.4).

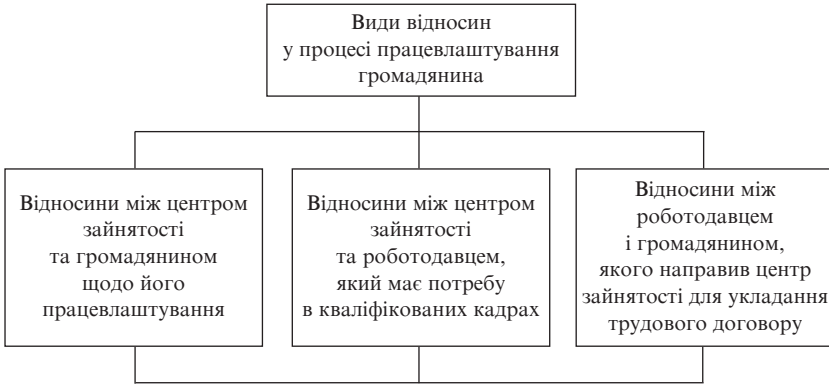


Рис. 1.4. Види відносин у процесі працевлаштування громадян

До суб'єктів відносин щодо зайнятості належать центри зайнятості, центри організації професійного навчання незайнятого населення, а також центри професійної орієнтації населення. Органи зайнятості відіграють роль посередників, вони мають збалансувати попит і пропозицію робочої сили для раціональної зайнятості населення. Держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту і можуть на рівних конкурувати на ринку праці.

Відносини між громадянином та органом працевлаштування виникають на підставі звернення громадянина із заявою щодо його працевлаштування. Орган працевлаштування зобов'язаний розглянути її і вирішити комплекс питань, пов'язаних з його працевлаштуванням.

¹ Див.: ст. 8, 9 Закону України “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 р. Ці відносини виникають у зв'язку з пошуком підходящої роботи громадянами, які втратили роботу і заробіток (трудоий доход), чи які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності).

Відносини між центром зайнятості й роботодавцем виникають, якщо необхідно:

- зобов'язати роботодавця повідомити центр зайнятості про свої потреби в кадрах, укласти трудовий договір з громадянином, направленим центром зайнятості на вакантну посаду;
- дати вмотивовану відповідь центрові зайнятості, коли громадянину відмовлено в укладанні трудового договору і повернути направлення центру зайнятості;
- зобов'язати працевлаштувати громадян деяких категорій згідно чинного законодавства України про зайнятість населення.

Відносини між громадянином, який шукає роботу, і роботодавцем (щодо його працевлаштування — прийняття на роботу за направленням центру зайнятості) виникають у зв'язку з правом громадянина на вибір виду зайнятості.

Якщо робота, на яку направляється громадянин, з тих чи інших причин його не влаштовує, він має право відмовитися від укладання трудового договору. Роботодавець також має право відмовитися від укладання трудового договору з громадянином, якщо ділові якості чи стан його здоров'я не дають змоги виконувати роботу, зазначену в направленні центру зайнятості.

Відносини у зв'язку з наглядом за охороною праці та контролем за дотриманням трудового законодавства. Ці відносини виникають між органами нагляду й контролю за дотриманням чинного законодавства про працю та посадовими особами роботодавця¹. Ці відносини є охоронними, їх змістом є права та обов'язки сторін, спрямовані на створення належних, безпечних і здорових умов праці та додержання трудового законодавства. Особи, винні в порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

Відносини у зв'язку з професійною підготовкою кадрів і підвищенням кваліфікації (перекваліфікації) на виробництві. Ці відносини мають три групи зв'язків (рис. 1.5).

Відносини у зв'язку з професійною підготовкою виникають, коли громадяни отримують робочі спеціальності або підвищують кваліфікацію, або здійснюють перекваліфікацію працівників. Змістом цих

¹ Див.: гл. XVIII КЗпП “Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю”.

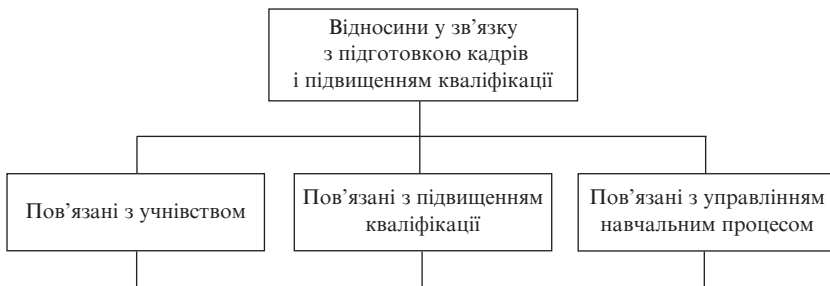


Рис. 1.5. Відносини у зв'язку з підготовкою кадрів і підвищенням кваліфікації

відносин є саме навчання за певним фахом і кваліфікацією, а також підвищення кваліфікації працівника.

Відносини у зв'язку з професійною підготовкою кадрів безпосередньо на виробництві виникають при укладанні трудового договору (учнівського договору) між учнем і роботодавцем, згідно якого роботодавець зобов'язується налагодити індивідуальне, бригадне чи курсове навчання учнів за певною спеціальністю і кваліфікацією, а учні — опанувати спеціальністю; після навчання — працювати за фахом у цій організації.

Учасники цих відносин — учні, які навчаються на виробництві, а також працівники, що підвищують свою кваліфікацію чи опановують іншу спеціальність — з одного боку. А з другого — роботодавець і той, хто навчає, маючи відносини і з працівниками, і з роботодавцем.

Відносини ці в часі обмежені терміном навчання. Вони припиняються після закінчення навчання, складання кваліфікаційних іспитів і прийняття на роботу. Такі відносини мають певні особливості (рис. 1.6).

Відносини, пов'язані з професійним добром кадрів можуть виникнути при укладанні трудового чи учнівського договору і під час трудових відносин. Трудове законодавство передбачає різні форми професійного добору кадрів (рис. 1.7)

Відносини, пов'язані з вирішенням трудових спорів (індивідуальних і колективних). Трудові спори можуть виникнути між сторонами трудових правовідносин. Наприклад, при укладенні колективного договору. Вони мають процесуальний характер і стосуються процедури вирішення трудового спору.



Рис. 1.6. Особливості відносин у зв'язку з професійною підготовкою кадрів на виробництві

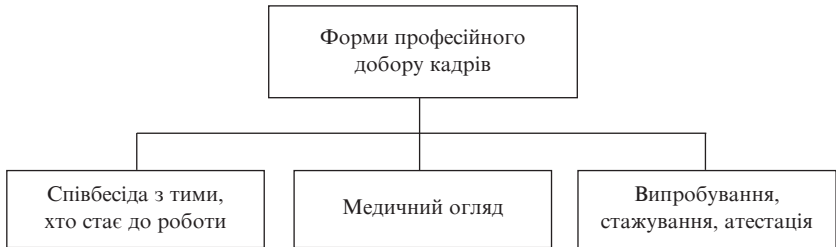


Рис. 1.7. Форми професійного добору кадрів

Суб'єкти цих відносин — учасники спору й органи, уповноважені вирішувати ці спори (щодо індивідуального трудового спору це комісія з трудових спорів і суд, а щодо колективних трудових спорів — примирна комісія, можливо, за участю незалежного посередника, і трудовий арбітраж).

Найчастіше підставою виникнення цих відносин є звернення працівника до органу, який вирішує індивідуальні трудові спори. Наприклад, щодо виплати заробітної плати.

Варто врахувати: правовідносини, пов'язані зі звільненням працівників з роботи, є трудовими.

Змістом їх є процесуальні права й обов'язки учасників цих правовідносин. Вони визначають процедуру діяльності органів, що вирішують трудові спори й поведінку учасників спору у зв'язку з вирі-

шенням розбіжностей щодо застосування чинного трудового законодавства чи встановлення умов праці. Ці відносини припиняються, коли вступає в силу рішення, прийнятого органом, що вирішує трудові спори.

Процедурні відносини врегульовані процедурними нормами трудового права. Вони складаються між суб'єктами трудових і тісно пов'язаних з ними інших правовідносин у процесі правозастосовчої діяльності щодо реалізації належних їм прав та обов'язків, а також щодо процедури локальної нормотворчості.

Процедурні відносини — порівняно самостійні, вони мають своїх суб'єктів, підстави виникнення, зміни й припинення тощо. Для них характерні певні особливості (рис. 1.8).



Рис. 1.8. Особливості процедурних відносини у трудовому праві

Є кілька видів цих правовідносин. Наприклад, щодо укладання та припинення трудового договору, оплати праці, накладання й зняття дисциплінарних стягнень; накладання матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну роботодавцеві, щодо охорони праці, вирішення трудових спорів та ін.

Варто врахувати, що при розгляді подання роботодавця про звільнення працівника з роботи застосовуються норми, встановлені законодавством про професійні спілки, які визначають порядок

(процедуру) розгляду цих питань. Наприклад, порядок голосування при прийнятті рішення, наявність кворуму та ін.

Відносини, пов'язані з матеріальною відповідальністю сторін трудового договору. Вони теж мають охоронний характер. Їх сторонами є сторони трудового договору: працівник і роботодавець. Відносини, пов'язані з матеріальною відповідальністю, можуть бути двох видів: 1) відповідальність роботодавця за ушкодження здоров'я, в разі каліцтва чи смерті працівника; 2) відповідальність працівника за шкоду, заподіяну майну роботодавця. Підстави й умови відповідальності сторін трудового договору визначено чинним законодавством про працю.

Отже, предмет регулювання трудового права становлять дві групи суспільних відносин, пов'язаних з трудовою діяльністю в організації:

- 1) трудові відносини, які виникають між працівником і роботодавцем;**
- 2) інші суспільні відносини, тісно пов'язані з трудовими.**

Одні з них передують (наприклад відносини, пов'язані з працевлаштуванням), інші — функціонують одночасно з трудовими відносинами (наприклад, відносини, пов'язані з наглядом і контролем за дотриманням трудового законодавства) чи приходять на зміну трудовим відносинам (наприклад, трудовий спір стосовно незаконного звільнення працівника з роботи).

Метод трудового права. Метод трудового права показує, як і якими правовими способами здійснюється регулювання суспільних трудових відносин.

На думку О. В. Смірнова, методи трудового права характеризуються такими важливими ознаками (рис. 1.9)¹.

Поєднання централізованого та локального регулювання суспільних відносин у трудовій сфері. Ця ознака визначає суть державно-правового управління суспільною працею. Завдяки такому поєднанню досягається єдність і диференціація умов праці.

Слід врахувати, що співвідношення законодавчого й договірної регулювання змінюється в бік розширення і договірної регулювання умов праці. Наприклад, у ст. 179 Трудового кодексу РФ встановлено, що працівники, яким надається переважне право залишатися на роботі, коли трудовий договір розривається у зв'язку зі скороченням чисельності працівників, може обумовлюватися угодами та колективними договорами. Визначено також, що роботодавець за

¹ Гриженко Е. М. Трудовое право: Учебник. — М.: ПБОЮЛ, 2001. — С. 13.



Рис. 1.9. Ознаки методу трудового права

письмовою згодою працівника може розірвати з ним трудовий договір у зв'язку з ліквідацією організації (скорочення штату) без попередження про звільнення за два місяці, але з виплатою компенсації у розмірі двомісячної середньої заробітної плати¹.

На рівні централізованого регулювання визначено:

- державний рівень трудових прав, свобод і гарантій працівникам;
- основи соціального партнерства (порядок ведення колективних переговорів, укладання та зміни колективного договору, інші угоди);
- порядок вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів;
- принципи й порядок здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням чинного законодавства про працю, а також система та повноваження органів, які здійснюють цей нагляд і контроль;
- порядок розслідування нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві;
- порядок укладання, зміни та розірвання трудового договору;
- порядок та умови матеріальної відповідальності сторін трудового договору;
- види дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування;
- особливості правового регулювання праці окремих категорій працівників, а також інші повноваження щодо регулювання трудових і тісно зв'язаних з ними відносин.

Прийняті внаслідок централізованого регулювання нормативні акти можуть мати як обов'язковий, так і рекомендаційний характер.

¹ Орловский Ю. Хозяйство и право. — 2002. — № 3. — С. 6.

За допомогою локального правового регулювання встановлюються: режим робочого часу в організації; графіки відпусток; умови колективного договору тощо. У локальному порядку за рахунок коштів підприємства можуть встановлювати для працівників додаткові, порівняно з чинним законодавством, трудові та соціально-побутові пільги.

Мінімальний рівень гарантій трудових прав не може бути знижений договірним і локальним способом.

Так, умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, вважаються недійсними.

Учасниками локального регулювання є роботодавець і трудовий колектив організації. Прийняті внаслідок локального регулювання нормативно-правові акти діють у межах даної організації.

Зауважимо, що важливо досягти оптимального співвідношення інтересів сторін трудових відносин, а також інтересів держави. КЗпП і закони України якраз і визначають порядок укладання колективного договору та інших соціально партнерських угод, межі договірної регулювання умов праці, щоб не допустити погіршення становища працівника порівняно з нормами законів. Основним регулятором умов праці є трудовий договір.

Посидання договірною, рекомендаційною й імперативною способів регулювання. Основною особливістю договірною способу регулювання суспільних відносин у сфері праці полягає у тому, що встановлене на підставі договору правове відношення, як правило, не може бути змінено в односторонньому порядку.

На думку професора О. В. Смірнова, рекомендаційний спосіб регулювання передбачає прийняття норм-рекомендацій суб'єктам суспільних відносин, які є предметом трудового права. А здійснюється він вказівками на прийнятну для держави поведінку суб'єктів суспільних відносин.

Роботодавець наділений правом застосовувати до працівника дисциплінарні стягнення, притягати до матеріальної відповідальності, звільняти з роботи на законних підставах, а також давати обов'язкові для працівника вказівки, пов'язані з виконанням трудових обов'язків.

Участь трудових колективів і виборних профспілкових органів у регулюванні суспільних відносин. Ознакою методу трудового права є

також участь трудових колективів і виборних профспілкових органів у регулюванні суспільних відносин. Взаємовідносини трудового колективу з роботодавцем регулюються, крім законодавства України, статутом організації та колективним договором.

У переговорах, які торкаються укладання соціально-партнерських угод, сторони, їх представники мають *рівні права*. На загальних зборах (конференції) трудового колективу розглядається й затверджується колективний договір, вирішуються питання щодо створення громадських організацій, визначаються повноваження органів трудового колективу організації, а також вирішуються інші питання.

Своєрідний спосіб захисту трудових прав і забезпечення обов'язків. Захист трудових прав працівників — основний предмет діяльності професійних спілок¹. За чинним законодавством України, професійні спілки здійснюють контрольну-наглядову діяльність, беруть участь у встановленні умов праці, вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів.

Своєрідність способів захисту працівників полягає також у поєднанні діяльності юрисдикційного органу трудового колективу — комісії з трудових спорів (надалі — КТС) із судовим захистом працівників, закріпленим у Конституції України. Індивідуальні трудові спори розглядаються в КТС чи суді, якщо працівник самостійно чи за допомогою виборного профспілкового органу не врегулював свої відносини з роботодавцем (ст. 221 КЗпП).

За порушення правил з охорони праці до посадових осіб, а також до осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи й ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, може застосовуватися і такий захід стягнення, як штраф. Вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади².

Своєрідність підстав виникнення, зміни і припинення трудових відносин. Цей метод характерний тим, що вирішальну роль у встановленні трудових відносин відіграє двосторонній юридичний акт — трудовий договір. Варто врахувати, що трудові відносини можуть виникнути і на підставі інших юридичних фактів. Наприклад, обрання на виборну посаду.

¹ Див.: Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 р.

² Див.: ст. 17 Закону України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р. та ст. 21 Закону України “Про охорону праці” від 14 жовтня 1992 р.

Єдність і диференціація правового регулювання праці. Єдність трудового права полягає у спільності конституційних принципів, основних трудових прав і обов'язків працівників і роботодавців. Він полягає також у загальних нормативно-правових актах трудового законодавства, що поширюються на всю територію України; у загальних положеннях першої глави Кодексу, які регулюють трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Термін “спеціальна норма” (на відміну від норми загальної) означає її поширення на деякі категорії працівників.

Диференціація правового регулювання праці здійснюється за певними факторами, які враховуються законодавцем при нормотворчості (рис. 1.10).

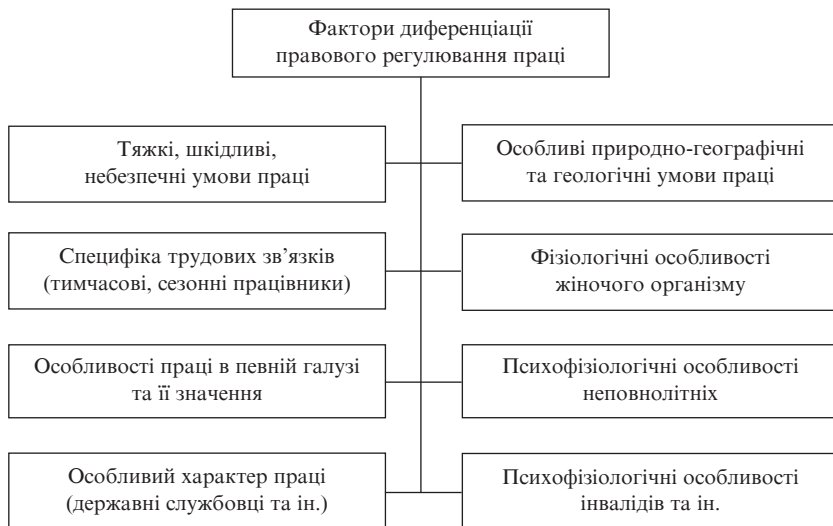


Рис. 1.10. Підстави диференціації у правовому регулюванні праці

Нині за централізованого методу збільшується кількість рекомендаційних, диспозитивних норм і зменшується кількість імперативних норм. Імперативна, централізована норма є загальнообов'язковою, а диспозитивна, рекомендаційна закріплює у централізованому порядку кілька варіантів поведінки або визначає засади пове-

дінки і дає можливість самим сторонам трудових відносин визначити свою поведінку та умови праці з урахуванням особливостей виробництва. Ці особливості праці можуть закріплюватися в локальних джерелах трудового права, індивідуальних договорах та угодах про працю.

Диференціація праці визначається Трудовим кодексом Росії як особливості регулювання праці нормами права, які частково обмежують застосування загальних правил з тих самих питань або передбачають для окремих категорій працівників додаткові правила. Зауважимо, що диференціація умов праці в Російській Федерації визначається:

- природнокліматичними умовами;
- професійними особливостями (праця працівників транспорту, педагогічних працівників тощо);
- специфікою трудової функції (праця керівника організації);
- іншими особливостями (віковими, статевими тощо)¹.

Трудове право — галузь права, що регулює трудові відносини працівників і роботодавця, а також інші тісно пов'язані з ними похідні від них відносини; воно визначає права та обов'язки у сфері праці суб'єктів трудового права та відповідальність за їх порушення.

Завдання трудового права — досягнення мети правового регулювання праці. У ст. 1 КЗпП визначена мета застосування норм трудового права і завдання цих норм².

Функції трудового права — це основні напрями впливу його норм на поведінку (свідомість, волю) працівників у процесі праці для досягнення мети і завдань трудового законодавства.

Трудове право виконує регулюючу та охоронну функцію, а також специфічні для трудового права функції (рис. 1.11).

Соціальна функція проявляється в нормах щодо реалізації свободи праці та забезпеченню зайнятості, в нормах, які гарантують безпечні для здоров'я умови праці тощо.

¹ Орловский Ю. Хозяйство и право. — М., 2002. — № 3 — С. 3.

² Кодекс законів про працю регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і відтак — матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всебічну охорону трудових прав працівників.

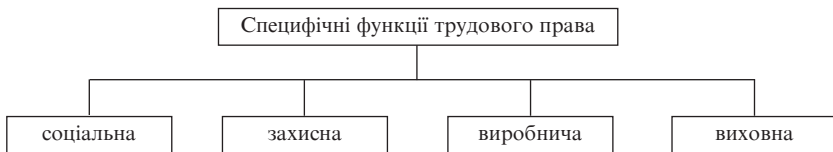


Рис. 1.11. Специфічні функції трудового права

Захисна функція проявляється у нагляді та контролі за додержанням законодавства про працю при вирішенні трудових спорів. Ця функція застосовується в усіх стадіях правового регулювання праці.

Виробнича функція виявляється у раціональному використанні трудових ресурсів, стимулюванні продуктивної роботи, у нормах дисципліни праці та інших інститутах трудового права.

Функція розвитку виробничої демократії виявляється у правах і гарантіях діяльності професійних спілок, повноваженнях трудового колективу, розвитком соціального партнерства.

Виховна функція виражається у стимулюванні сумлінної праці і заохоченнях працівників, нормах дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівників.

1.2. Система трудового права як галузі права

Трудове право як сукупність правових норм має свою систему, яка найповніше відображена в КЗпП¹. Структурно система галузі трудового права складається з двох частин: Загальної та Особливої (рис. 1.12).

Норми Загальної частини трудового права стосуються правового регулювання праці усіх працівників, а також порядку застосування всіх інших норм. У Загальній частині КЗпП визначається одне з принципових питань — регулювання трудових відносин (сфера дії трудового законодавства).

Трудове законодавство регулює трудові відносини всіх осіб, які уклали з роботодавцем трудовий договір незалежно від організаційно-правових форм і форм власності.

Загальна частина визначає загальні питання організації й застосування праці працівників попри галузеву належність, а також пред-

¹ Система — від грецької: ціле, складене з частин. Система трудового права — об'єднання правових норм в єдине упорядковане ціле з їх одночасним розподілом на відносно самостійні й водночас взаємопов'язані частини, на інститути та підінститути.



Рис. 1.12. Система галузі трудового права

мет трудового права, суб'єктивний склад учасників трудових відносин. До неї входять норми, що поширюються на всі суспільні відносини трудового права, норми, які визначають основні принципи й завдання правового регулювання праці, основні трудові права працівників, недійсність умов договорів про працю, особливості регулювання праці деяких категорій працівників, співвідношення законодавства України та міжнародних договорів у сфері праці.

Норми Особливої частини трудового права конкретизують положення Загальної частини. Вони регламентують окремі види суспільних відносин та їх елементи, об'єднуючись в інститути та підінститути¹.

Професор В. М. Лебедев виокремлює Спеціальну частину. Вона об'єднує інститути, що регулюють особливості праці в окремих галузях господарювання².

Варто врахувати, що в КЗпП є в окремі глави зі спеціальними нормами щодо праці жінок (гл. XII КЗпП), праці молоді (гл. XIII КЗпП), щодо пільг для працівників, які поєднують роботу з навчанням (гл. XIV КЗпП), які не є інститутами трудового права, конкретизують норми інституту. Для цих категорій працівників визначено особливості правового регулювання охорони їх праці, регулювання робочого часу і часу відпочинку тощо. Не є самостійним інститутом і правові норми, що регулюють нормування праці (гл. VI КЗпП), вони є інститутом оплати праці.

Від системи трудового права як галузі права необхідно відрізняти систему трудового законодавства, систему навчальної дисципліни трудового права та систему науки трудового права (рис. 1.13).

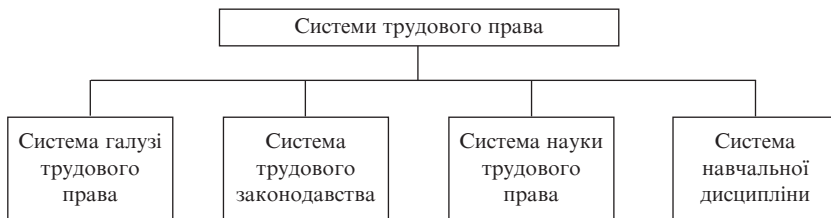


Рис. 1.13. Системи трудового права

Система трудового законодавства на відміну від системи трудового права, складається з правових норм і є сукупністю нормативно-правових актів про працю. Система трудового права проявляється у трудовому законодавстві, яке є джерелом трудового права. Система трудового права співвідноситься з системою трудового законодавства як зміст і форма.

Система науки та навчальної дисципліни своїм предметом має вивчення норм трудового права, правових зв'язків, проблем і тен-

¹ Гриженко Е. М. Трудовое право: Учебник. — М.: ПБОЮЛ, 2001. — С. 17.

² Див.: Лебедев В. М. Трудовое право: проблемы Общей части. — Томск, 1998. — С. 41.

денцій його розвитку. Система науки та система навчальної дисципліни “Трудове право” будується, в основному, по системі галузі трудового права, але з нею не співпадає.

Система науки трудового права — це теоретичні погляди, судження та висновки, які стосуються проблем правового регулювання суспільних відносин у сфері організації та застосування праці. Наука трудового права вивчає норми права та нормативні акти, досліджує і оцінює систему норм трудового права та нормативні акти з точки зору соціальної справедливості, демократизму. Порівнюється система трудового права України та інших держав і міжнародно-правове регулювання праці. Наука трудового права виявляє проблеми, що мають значення як для галузі трудового права, так і для науки трудового права. У системі науки трудового права теж виділяється Загальна та Особлива частини. В Загальній частині розглядаються предмет, метод і система трудового права та інші питання. Особлива частина науки трудового права містить вчення щодо працевлаштування, трудового договору, міжнародно-правове регулювання праці та ін. Система науки трудового права та навчальної дисципліни значно ширша за систему галузі трудового права та систему трудового законодавства.

Навчальна дисципліна “Трудове право України” поділяється на три частини: Загальну, Особливу і Спеціальну.

До Загальної частини навчальної дисципліни входить вивчення предмета, методу та системи трудового права, джерел та основних принципів правового регулювання праці, а також правовий статус суб’єктів трудового права та видів правовідносин у сфері трудового права.

З навчальною метою до Загальної частини програми включені права трудових колективів і професійних спілок у сфері праці та соціально-партнерські угоди. Ці інститути трудового права мають важливе значення для вивчення усіх інститутів Особливої частини трудового права.

Спеціальна частина навчальної дисципліни “Трудове право України” охоплює також вивчення міжнародно-правового регулювання праці (зарубіжне трудове законодавство, порівняльне трудове право, міжнародне трудове право).

1.3. Розмежування трудового права від суміжних галузей права

До суміжних правових галузей належать галузі права, які мають схожі з трудовим правом предмет і метод правового регулювання. Серед них: право цивільне, адміністративне, право соціального забезпечення тощо.

У цивільному праві з працею пов'язані договори підяду, доручення, комісії; розмежування його від трудового права здійснюється за предметом договору; підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку, а також за тим, хто зобов'язаний організувати працю і охорону праці (рис. 1.14).

У трудовому праві управлінські форми організації не виходять за межі спільного процесу праці в організації. Відносини працівників мають характер виробничих, а не адміністративних відносин. Предметом трудового права є відносини щодо здійснення виконавчо-розпорядчої діяльності державних органів. З адміністративним правом трудове право суміжно пов'язано, наприклад, наявністю працівників, які навчаються без відриву од виробництва. Відносини ці регулюються нормами адміністративного права, а надання пільг у зв'язку з навчанням — трудовим законодавством.

Трудове право співвідноситься з правом соціального забезпечення там, де йдеться про державне соціальне страхування. В КЗпП є спеціальна гл. XVII “Державне соціальне страхування”, яка передбачає його поширення на всіх працівників, визначає види забезпечення за соціальним страхуванням. Саме ж забезпечення визначається нормами права соціального забезпечення.

Право соціального забезпечення регулює суспільні відносини, які виникають у процесі матеріального забезпечення громадян, якщо вони втратили працездатність або досягли пенсійного віку. Розмір матеріального забезпечення громадян залежить, як правило, від розміру заробітної плати й трудового стажу працівника.

Різниця між правом соціального забезпечення і трудовим правом полягає в тому, що: 1) предметом регулювання права соціального забезпечення є суспільні відносини, які виникають внаслідок реалізації громадянами права на матеріальне забезпечення, а не права на працю, проголошеного Конституцією України; 2) право соціального забезпечення передбачає виплату грошових сум громадянам у вигляді

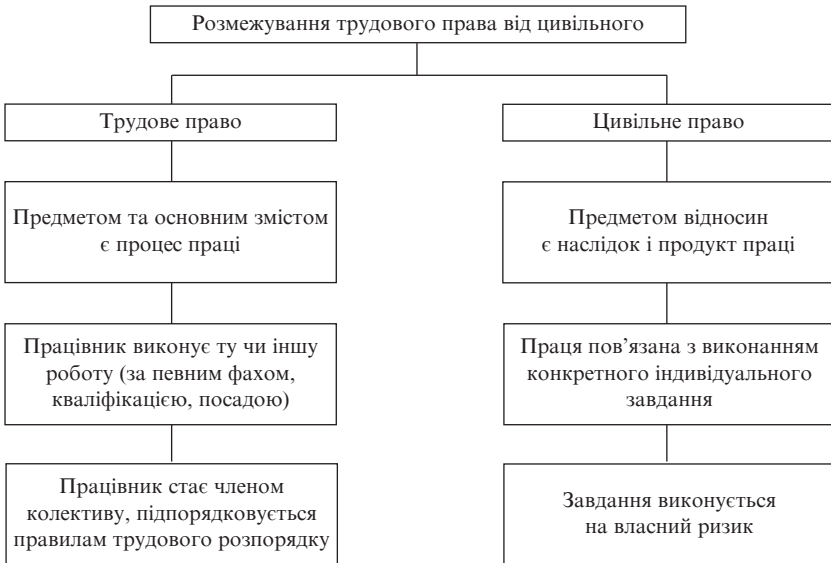


Рис. 1.14. Розмежування трудового права від права цивільного

пенсії та допомоги зі спеціальних фондів; трудове ж право регулює оплату праці з фондів конкретної організації.

Існують відмінності і в методах правового регулювання. Так, право соціального забезпечення не має договірної характеру виникнення правовідносин.

Контрольні питання

1. Які суспільні відносини регулюються трудовим правом?
2. Поняття трудового права.
3. Сфери суспільних відносин, що є предметом трудового права.
4. Функції трудового права.
5. Які відносини тісно пов'язані з трудовими?
6. Які особливості методу трудового права?
7. Сфера регулювання трудових відносин.
8. Система трудового права як галузі права, науки та навчальної дисципліни.
9. Чим система галузі трудового права відрізняється від системи КЗпП?

10. Як розмежувати трудове право від суміжних галузей права?
11. У чому полягає відмінність трудового права від суміжних галузей права?
12. Основні тенденції розвитку трудового права.

Темати рефератів

1. Тенденції розвитку трудового права України.
2. Правові проблеми удосконалення трудового законодавства.
3. Проблеми загальної частини трудового права.
4. Система трудового права і законодавства про працю.
5. Співвідношення трудового та цивільного законодавства України.

ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА

2.1. Поняття джерел (форм) трудового права, їх класифікація та види нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини.

2.2. Чинність нормативних актів у часі й просторі, а також за категоріями працівників.

2.1. Поняття джерел (форм) трудового права, їх класифікація та види нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини

Поняття джерел трудового права. Регулювання трудових та інших, тісно пов'язаних з ними відносин, здійснюється законодавством про працю. Згідно зі ст. 4 КЗпП законодавство про працю складається з КЗпП та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього (рис. 2.1).

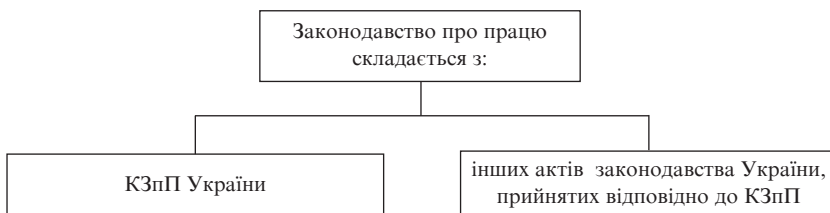


Рис. 2.1. Законодавство про працю України

У теорії права законодавство розглядається як у широкому, так і у вузькому розумінні. У широкому розумінні законодавство — це кодекс, закони й інші нормативно-правові акти, а у вузькому розумінні лише кодекс і закони.

Чинний КЗпП не містить поняття трудового законодавства, але в багатьох його статтях вказується на регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин саме законодавством чи законом¹. У ст. 8 КЗпП вказано, що трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються *законодавством держави, в якій здійснено працевлаштування працівника, та міжнародними договорами України*. Варто врахувати: якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Для трудового права важливе значення мають конвенції МОП, які визначають зміст правових інститутів законодавства про працю, і Декларації МОП щодо принципів і прав у сфері праці та інші міжнародно-правові документи у сфері регулювання умов праці, а також Рекомендації МОП².

Договорами у сфері регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин є також міжнародні договори України (двосторонні та багатосторонні)³.

Джерелами трудового права є й акти локального формотворення працівників і роботодавців. Джерелами права в організації — колективний договір та інші локальні акти й соціально-партнерські угоди.

Таким чином, джерела трудового права — це нормативно-правові акти: КЗпП, закони України, міжнародні договори України, міжнародні угоди та інші акти законодавства України, прийняті відповідно до Конституції України, КЗпП, які регулюють трудові та інші тісно пов'язані з ними відносини у сфері застосування праці.

Нормативно-правовий акт — це офіційний документ, в якому містяться юридичні норми.

¹ Див.: ст. 21 КЗпП, а також ст. 9, 13, 16, 17 КЗпП та ін.

² Прийнято вважати, що Конвенції та рекомендації МОП створюють Міжнародний кодекс праці.

³ Див.: Угоду про співпрацю держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав у боротьбі з незаконною міграцією; Угоду ратифіковано із застереженням Законом України від 17.03.99; Угоду між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн, здійснено 14 січня 1993 р. у Москві.

Джерело трудового права — це офіційний акт нормотворчості держави або прийнятий з її дозволу; ним встановлюються, змінюються або скасовуються правові норми, що регулюють відносини, які є предметом трудового права¹.

Джерела трудового права необхідно відрізнити від правових актів застосування чинного трудового законодавства. Так, рішення місцевого суду щодо трудовому спору — це правовий акт застосування норм трудового законодавства, а не джерело трудового права².

Особливості джерел (форм) трудового права визначаються насамперед специфікою предмета та методу правового регулювання соціально-трудова відносин, сферою дії нормативно-правових актів про працю та наявністю спеціальних функціональних органів, що регулюють соціально-трудова відносини, сприяють реалізації принципу соціального партнерства.

Класифікація і види джерел трудового права. Джерела трудового права класифікують за різними критеріям (рис. 2.2). Враховуючи те, що правотворча діяльність у сфері праці здійснюється різними органами держави, класифікація джерел трудового права здійснюється органами, які приймають нормативні акти різної юридичної сили.

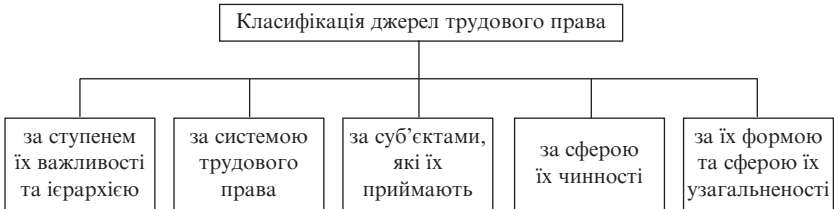


Рис. 2.2. Класифікація джерел (форм) трудового права

Джерела трудового права відрізняються **за суб'єктами**, які їх приймають: Верховна Рада України, органи міжнародно-правового регулювання праці, Президент України, Кабінет Міністрів України, міністерства, відомства, місцеві органи влади та місцевого самоврядування, соціальні партнери й інші суб'єкти.

За ступенем їх важливості та ієрархією джерела трудового права поділяються на закони та підзаконні акти трудового законодавства.

¹ Зуб І. В., Стичинський Б. С., Грицяк І. А. Трудове право: Курс лекцій. — К.: УАДУ при Президентові України, 1996. — С. 15.

² У континентальній системі права, до якої належить Україна, єдиним джерелом права визнається нормативний акт.

Юридична ієрархія (юридична сила) визначає значення нормативного акта (його верховенство чи підлеглість) порівняно з іншими джерелами трудового права (рис. 2.3).



Рис. 2.3. Види джерел (форм) трудового права за юридичною ієрархією

Серед джерел трудового права особливе місце займає Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. Конституція України має найвищу юридичну силу. Норми Конституції є нормами прямої дії.

Чинні міжнародні договори та угоди у сфері праці, ратифіковані Верховною Радою України — це частина національного законодавства України і складова її правової системи.

Наступним джерелом трудового права, за юридичною ієрархією, є закони України. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй (ст. 8 Конституції України).

Закони, за способом прийняття, поділяються на конституційні й звичайні. До комплексних законів входять норми не лише трудового законодавства, а й інших галузей права¹.

До функціональних законів входять норми окремих інститутів трудового права².

Закони про працю можуть бути кодифіковані, наприклад КЗпП, і поточні щодо окремих інститутів трудового права³.

Важливим джерелом трудового права є Кодекс законів про працю України (надалі Кодекс, КЗпП). Кодекс є кодифікованим джерелом трудового права України і визначає правові засади й гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці, регулює суспільні відносини, що входять у предмет трудового права. Чинний Кодекс прийнятий 10 грудня 1971 р., його введено в дію 1 червня 1972 р.⁴. Відтоді до нього вносилися численні зміни і доповнення стосовно важливих питань правового регулювання праці.

Джерелом трудового права є також і підзаконні нормативно-правові акти, які регулюють трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Вони у свою чергу поділяються на такі, що поширюються на всіх суб'єктів трудового права, і такі, що поширюються на окремі галузі господарювання.

Принципи побудови системи джерел за юридичною ієрархією визначені професором В. І. Прокопенком⁵. Вони являють собою порядок розміщення джерел права та законодавства в системі залежно від їх юридичної сили і зводяться до таких принципів:

- відмінність конституційного і законодавчого регулювання;
- пріоритет актів законодавчої влади перед актами виконавчої та судової влади;

¹ Наприклад, Закон України “Про об'єкти підвищеної небезпеки” від 18 січня 2001 р., Закон України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” від 23 вересня 1999 р.

² Наприклад, Закон України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 р., Закон України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 р., Закон України “Про охорону праці” від 14 жовтня 1992 р. та ін.

³ Наприклад, Закон України “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 р., Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р.

⁴ Кодекс законів про працю в Україні вперше було прийнято в 1922 р.

⁵ Прокопенко В. І. Трудове право: Курс лекцій для студентів юрид. вузів та факультетів. — К.: Вентурі, 1996. — С. 61.

- перевага актів органів вищого рівня порівняно з нижчими органами;
- відповідність локальних актів державно-правовим актам;
- можливість зупинення й скасування неправомірних актів та інші принципи.

Джерела трудового права прийнято класифікувати на закони, підзаконні акти, локальні правові акти й практику застосування чинного законодавства про працю (рис. 2.4).



Рис. 2.4. Джерела трудового права

Джерела трудового права класифікуються також **за системою галузі права**. До всіх інститутів Особливої частини трудового права належать Конституція України, КЗпП та інші нормативно-правові акти; до певних інститутів Особливої частини трудового права — Закон України “Про зайнятість населення”; до кількох інститутів Особливої частини трудового права — Закон України “Про державну службу”.

За сферою дії джерела трудового права поділяються на загальнодержавні, галузеві, міжгалузеві, місцеві, локальні.

За ступенем узагальнення джерела трудового права можуть бути кодифіковані, комплексні (наприклад, Закон України “Про зайнятість населення”) і поточні.

За формою джерела трудового права поділяються на закони та підзаконні акти. Підзаконні нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України, КЗпП, законів України і повинні відповідати їм.

Підзаконні нормативно-правові акти, які приймаються *центральними і місцевими органами державної виконавчої влади*, органами місцевого самоврядування, що регулюють суспільні відносини в сфері застосування праці, також мають певну ієрархію (рис. 2.5).

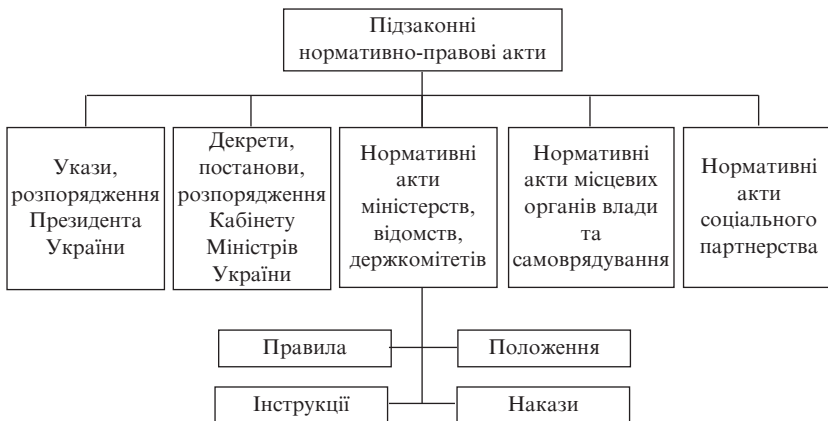


Рис. 2.5. Види підзаконних нормативно-правових актів за формою

Найвищу юридичну силу мають нормативні укази Президента України як глави держави¹. Своїм указом чи розпорядженням він може скасувати акти Кабінету Міністрів України та акти Ради міністрів Автономної Республіки Крим².

Укази і розпорядження Президента України — обов’язково виконуються на території України. Джерелом трудового права є також розпорядження Президента України³. Втім, лише ті з них, що містять правові норми — обов’язкові правила, які регулюють поведінку у трудовій сфері. Окремі укази Президента України мають персоніфікований характер і не визнаються джерелами права⁴.

До підзаконних нормативно-правових актів належать постанови Кабінету Міністрів України. Як джерела трудового права вони видаються на виконання Конституції України, КЗпП, інших законів України, нормативних указів Президента України, є актами виконавчої

¹ Див.: Указ Президента України “Про розміри надбавок до посадових окладів із класні чини та вислугу років працівникам органів прокуратури України” від 20 грудня 1991р., Указ Президента України “Про заходи щодо забезпечення працевлаштування молоді” від 6 жовтня 1999 р. та ін.

² Див.: Указ Президента України від 27 лютого 2001 р. “Про скасування розділу XVIII додатка № 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 7 лютого 2001 року № 134”.

³ Див.: Розпорядження Президента України “Про додаткові заходи щодо прискорення погашення заборгованості із заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат населенню” від 11 липня 1997 р. тощо.

⁴ Див.: укази про нагородження працівників орденами і медалями, присвоєння їм класного чину, почесних звань тощо.

влади України, мають підзаконний характер і в юридичній ієрархії джерел права займають місце після указів і розпоряджень.

У системі джерел трудового права постанови Кабінету Міністрів України мають неабияке значення серед підзаконних джерел трудового права України. Вони регулюють питання оплати праці, умови праці деяких категорій працівників, затверджують спеціальні “Положення”, певний “Порядок” чи “Перелік”¹, які визначають юридичний статус деяких органів і працівників.

До підзаконних нормативно-правових актів належать і розпорядження Кабінету Міністрів України².

У деяких галузях для окремих категорій працівників діють статuti й положення про дисципліну, які затверджуються постановами Кабінету Міністрів України³.

До джерел трудового права належать нормативно-правові акти Міністерства праці та соціальної політики України (надалі — Мінпраці), галузевих міністерств і відомств, державних комітетів з питань регулювання трудових відносин⁴.

Мінпраці у межах своїх повноважень на основі та на виконання актів законодавства видає накази, організовує і контролює їх виконання, в разі потреби видає разом з іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади спільні акти. Рішення Мінпраці України, прийняті в межах його повноважень, є обов’язковими для виконання центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організа-

¹ Наприклад, постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців” від 28 грудня 2000 р. № 1922, постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв’язку з порушенням термінів їх виплати” від 21 лютого 2001 р. № 159, постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження переліку професійних захворювань” від 8 листопада 2000 р. № 1662 тощо.

² Наприклад, розпорядження Кабінету Міністрів України “Про ведення колективних переговорів з укладення Генеральної, галузевих і регіональних угод” від 12 січня 2001 р. № 1-р чи розпорядження Кабінету Міністрів України “Про заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві” від 24 січня 2001 р. № 13-р та ін.

³ Наприклад, Статут про дисципліну працівників зв’язку, який затверджений постановою Кабінету Міністрів України “Про затвердження Статуту про дисципліну працівників зв’язку” від 30 липня 1996 р. № 877.

⁴ Див.: Положення про Міністерство праці та соціальної політики України, затвержене Указом Президента України від 30 серпня 2000 р.

ціями усіх форм власності і громадянами. Поширена практика прийняття нормативних актів у сфері праці кількома міністерствами.

Накази Мінпраці України стосуються питань нормування й оплати праці, затвердження кваліфікаційних характеристик працівників, порядку надання пільг і переваг окремим категоріям працівників, режиму праці та відпочинку на окремих виробництвах.

Мінпраці наділене повноваженнями видавати акти щодо застосування й роз'яснення законів України про працю та відповідних указів Президента України і постанов Кабінету Міністрів України¹.

Акти Мінпраці України, які регулюють трудові й тісно пов'язані з ними відносини, слід розглядати і як міжвідомчі джерела трудового права України. Міжвідомчий характер носять акти деяких інших міністерств².

Нормативно-правові акти місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування можуть видаватися в межах їх компетенції. Наприклад, з приводу забезпечення реалізації державних гарантій у сфері застосування праці, соціального захисту працівників та інших питань регулювання трудових відносин працівників у межах їх повноважень.

Повноваження в галузі зайнятості населення, праці та заробітної плати місцевої державної адміністрації визначені у ст. 24 Закону України "Про місцеві державні адміністрації" від 9 квітня 1999 р. Розпорядження голів місцевих державних адміністрацій у сфері регулювання праці, прийняті у межах їх компетенції, теж є джерелами трудового права. Місцева державна адміністрація:

- забезпечує реалізацію державних гарантій у сфері праці, зокрема на право своєчасного одержання винагороди за працю;
- розробляє та організовує виконання перспективних і поточних територіальних програм зайнятості та заходи щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття;

¹ Наприклад, наказ Міністерства праці та соціальної політики "Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність" № 43 від 12 травня 1996 р., зареєстровано в Міністерстві юстиції України 11 червня 1996 р. за № 286/1311, роз'яснення Міністерства праці та соціальної політики щодо одноразової допомоги в разі народження дитини в другому півріччі 2000 р. відповідно до Закону України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми" від 16 лютого 2000 р.

² Наприклад, наказ Держнаглядохоронпраці "Про затвердження Правил безпечної експлуатації електроустановок" № 257 від 6 жовтня 1997 р.

- забезпечує згідно з законом оплачувані громадські роботи для осіб, зареєстрованих як безробітні;
- забезпечує соціальний захист працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності, якісне проведення атестації робочих місць;
- бере участь у веденні колективних переговорів та укладанні територіальних тарифних угод, вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

Голова місцевої державної адміністрації видає розпорядження одноособово і несе за них відповідальність згідно із законодавством. Розпорядження голови місцевої державної адміністрації, видані згідно з чинним законодавством, обов'язкові для виконання керівниками підприємств, установ, організацій, їх філіалів і відділень незалежно від форм власності.

До відання виконавчих органів сільських, селищних, міських рад належать:

- встановлення зручного для населення режиму роботи підприємств комунального господарства, торгівлі та громадського харчування, побутового обслуговування, що належать до комунальної власності відповідних територіальних громад;
- встановлення за погодженням з власниками зручного для населення режиму роботи розташованих на відповідній території підприємств, установ та організацій сфери обслуговування незалежно від форм власності; бронювання в порядку, встановленому законом, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності робочих місць, призначених для працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту і не спроможні конкурувати на ринку праці, визначення нормативів таких робочих місць;
- прийняття рішень про створення на підприємствах, в установах та організаціях спеціальних робочих місць для осіб з обмеженою працездатністю, організація професійної підготовки цих осіб;
- погодження в разі проведення ліквідації таких робочих місць;
- вирішують інші питання в межах відповідної території¹.

Сільський, селищний, міський голова у межах своїх повноважень видає розпорядження також у сфері праці.

¹ Див.: ст. 30 Закону України “Про місцеве самоврядування в Україні” від 21 травня 1997 р.

Джерелами трудового права є акти соціального партнерства. Угоди як специфічні договірні джерела трудового права характеризуються тим, що приймаються не органами державної влади, а суб'єктами трудових відносин. При цьому держава уповноважує соціальних партнерів на договірну правотворчість у сфері праці.

Угоди укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі.

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів. Порядок укладання колективних договорів та угод врегульований Законом України “Про колективні договори та угоди” від 1 липня 1993 р.

Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, селянських (фермерських) господарств, працівників організацій з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю.

Важливе місце серед джерел трудового права займають інші локальні нормативно-правові акти, які приймаються безпосередньо на підприємствах, в установах та організаціях роботодавцем чи за погодженням з виборним органом профспілкової організації:

- правила внутрішнього трудового розпорядку;
- положення про оплату праці, про преміювання, про порядок виплати винагороди за підсумками роботи впродовж року тощо.

Ці нормативно-правові акти чинні тільки в межах конкретної організації, приймаються, найчастіше, на певний строк; вони не повинні погіршувати становище працівників порівняно із законами й іншими підзаконними нормативно-правовими актами у сфері праці.

Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборного профспілкового органу на основі типових правил.

Приймаються локальні акти з питань умов трудового договору, робочого часу і часу відпочинку, охорони праці тощо. Найчастіше локальні норми містяться в колективному договорі, а також соціально-партнерських угодах.

В Україні застосовуються деякі нормативно-правові акти колишнього СРСР з питань, не врегульованих чинним законодавством України про працю, — за умови, що вони не суперечать Конституції України і законам України.

До інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до КЗпП, належать закони України, спрямовані на регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин.

Так, у Законі України “Про власність” встановлено, що власник має право на договірній основі використовувати працю громадян¹.

Закон України “Про підприємства в Україні” визначає види й організаційні форми підприємств, правила їх створення, реєстрації, реорганізації й ліквідації, організаційний механізм здійснення ними підприємницької діяльності в умовах переходу до ринкової економіки; він визначає загальні принципи управління підприємством, а також самоврядування трудового колективу².

Закон України “Про господарські товариства” охоплює поняття і види господарських товариств, правила їх створення, діяльності, права й обов'язки їх учасників і засновників, а також порядок припинення їх діяльності³.

Закон України “Про державну службу” регулює суспільні відносини, які охоплюють діяльність держави щодо створення правових, організаційних, економічних і соціальних умов реалізації громадянами України права на державну службу. Він визначає загальні засади діяльності, а також статус державних службовців, які працюють у державних органах та їх апараті, порядок перебування на державній службі⁴.

Закон України “Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні” гарантує ветеранам праці та громадянам похилого віку рівні з іншими громадянами можливості в економічній, соціальній, політичній сферах, сприятливі умови для повноцінного способу життя⁵.

У Законі України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” охоплюється правовий статус ветеранів війни, йдеть-

¹ Див.: ст. 5 Закону України “Про власність” від 7 лютого 1991 р.

² Див.: ст. 14–17 Закону України “Про підприємства в Україні” від 27 березня 1991 р.

³ Див.: Закон України “Про господарські товариства” від 19 вересня 1991 р.

⁴ Див.: Закон України “Про державну службу” від 16 грудня 1993 р.

⁵ Див.: Закон України “Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні” від 16 грудня 1993 р.

ся про створення належних умов для їх життя, закон сприяє формуванню в суспільстві шанобливого ставлення до ветеранів війни¹.

Соціальну захищеність інвалідів в Україні, зокрема рівні для них з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства, визначає Закон України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”².

Законодавство України про охорону здоров’я охоплює правові, організаційні, економічні та соціальні засади охорони здоров’я в Україні, регулює суспільні відносини у цій галузі з метою забезпечення гармонійного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності й довголітнього активного життя громадян, усунення факторів, що шкідливо впливають на їх здоров’я, попередження і зниження захворюваності, інвалідності та смертності, поліпшення спадковості³.

Трудова діяльність у релігійних організаціях і на їх підприємствах, окрім КЗпП, регулюється і Законом України “Про свободу совісті та релігійні організації”. Установлено, що громадяни України є рівними перед законом і мають рівні права в усіх галузях економічного, політичного, соціального і культурного життя незалежно від їх ставлення до релігії. В офіційних документах ставлення громадянина до релігії не вказується⁴.

Закон України “Про правовий статус іноземців” визначає правовий статус іноземців в Україні, закріплює основні права, свободи та обов’язки іноземних громадян та осіб без громадянства, які проживають або тимчасово перебувають в Україні, і визначає порядок вирішення питань, пов’язаних з їхнім в’їздом в Україну або виїздом з України⁵.

Закон України “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні” визначає загальні засади створення організаційних, соціально-економічних, політико-правових умов соціального становлення та розвитку молодих громадян України в інтересах особистості, суспільства й держави, основні напрями реалізації

¹ Див.: Закон України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” від 22 жовтня 1993 р.

² Див.: Закон України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” від 21 березня 1991 р.

³ Див.: ст. 4, 25–28 Закону України “Основи законодавства України про охорону здоров’я” від 19 листопада 1992 р.

⁴ Див.: Закон України “Про свободу совісті та релігійні організації” від 23 квітня 1991 р.

⁵ Див.: ст. 8–11 Закону України “Про правовий статус іноземців” від 4 лютого 1994 р.

державної молодіжної політики в Україні щодо соціального становлення та розвитку молоді¹.

“Гірничий Закон України” визначає правові та організаційні засади проведення гірничих робіт, забезпечення протиаварійного захисту гірничих підприємств, установ та організацій². Визначено особливості умов праці в гірничій промисловості. Так, установлено, що трудові відносини працівників гірничих підприємств регулюються КЗпП, законами України “Про підприємства в Україні”, “Про охорону праці” та іншими нормативно-правовими актами про працю з урахуванням особливостей, встановлених “Гірничим Законом України”.

Зазначимо, що парламентський контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина та захист прав кожного на території України і в межах її юрисдикції на постійній основі здійснює Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. У своїй діяльності він керується Конституцією України, законами України, чинними міжнародними договорами, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України³. Метою парламентського контролю, який здійснює Уповноважений, є:

- захист прав і свобод людини і громадянина, проголошених Конституцією України, законами України та міжнародними договорами України;
- додержання та повага до прав і свобод людини і громадянина суб’єктами, зазначеними у ст. 2 цього Закону;
- запобігання порушенням прав і свобод людини і громадянина або сприяння їх поновленню;
- сприяння приведенню законодавства України про права і свободи людини і громадянина у відповідність з Конституцією України, міжнародними стандартами у цій галузі;
- поліпшення й подальший розвиток міжнародного співробітництва в галузі захисту прав і свобод людини і громадянина;
- запобігання будь-яким формам дискримінації щодо реалізації людиною своїх прав і свобод;
- сприяння правовій інформованості населення та захист конфіденційної інформації про особу.

¹ Див.: Закон України “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні” від 5 лютого 1993 р.

² Див.: ст. 37–43 “Гірничого Закону України” від 6 жовтня 1999 р.

³ Див.: ст. 1, 3 Закону України “Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини” від 23 грудня 1997 р.

Особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок визначає Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”¹.

Закон України “Про колективні договори і угоди” визначає правові засади, розробку, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і власників².

Закон України “Про зайнятість населення” визначає правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення України і його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю³.

Закон України “Про оплату праці” окреслює економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами, і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функції заробітної плати⁴.

Закон України “Про відпустки” встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров’я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи⁵.

У Законі України “Про охорону праці” розкрито основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їхнього життя й здоров’я у процесі трудової діяльності; цей закон регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці, встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні⁶.

Правові й організаційні засади функціонування системи заходів, пов’язаних із вирішенням колективних трудових спорів (конфліктів), подає Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Він визначає взаємодію сторін соціально-

¹ Див.: Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 р.

² Див.: Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р.

³ Див.: Закон України “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 р.

⁴ Див.: Закон України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 р.

⁵ Див.: Закон України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 р.

⁶ Див.: Закон України “Про охорону праці” від 14 жовтня 1992 р.

трудовах відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними¹.

Для регулювання правовідносин у сфері праці застосовуються підзаконні нормативно-правові акти. Від джерел інших галузей права система джерел трудового права відрізняється тим, що в регулюванні трудових відносин важливе значення мають локальні нормативно-правові акти.

На думку професора В. І. Прокопенка, завдяки локальному регулюванню трудових відносин розвиваються демократичні засади у виробничій діяльності. Співвідношення ж локального і централізованого регулювання є показником демократизму існуючої правової системи суспільства. При локальній нормотворчості здійснюється принцип “дозволено лише те, що визначено законом”².

Локальні норми трудового права в Україні — правило загальнообов’язкової поведінки, попередньо санкціоноване державою і прийняте в установленому законом порядку безпосередньо на підприємстві, в установі, організації, і діє в їхніх межах.

Основними локальними документами, які регулюють трудові й тісно пов’язані з ними відносини є:

- колективний договір;
- правила внутрішнього трудового розпорядку.

Важливе значення для практики застосування чинного законодавства про працю мають роз’яснення Верховного Суду України³.

¹ Див.: Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р.

² Прокопенко В. І. Трудове право: Курс лекцій для студентів юрид. вузів та факультетів. — К.: Вентурі, 1996. — С. 75.

³ “Про практику розгляду судами трудових спорів”, постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.92.

2.2. Чинність нормативних актів у часі й просторі, а також за категоріями працівників

Чинність нормативних актів у часі. Важливе значення для регулювання трудових відносин мають межі чинності нормативно-правових актів у сфері праці у часі та просторі.

Закон України набирає чинності через десять днів з дня його офіційного оприлюднення, якщо інше не передбачено самим законом, але не раніше дня його опублікування (ст. 94 Конституції України). Як правило, закони, що регулюють трудові відносини та відносини, які тісно пов'язані з трудовими, зворотної сили не мають і застосовуються до відносин, що виникли після введення їх у дію.

Зауважимо, що трудові відносини мають тривалий характер і можуть виникнути до введення в дію нормативно-правового акта в сфері праці, але реалізуються після введення його у дію.

У законах про працю питання щодо вступу їх у силу, як правило, там же й визначаються.

Згідно зі ст. 21 Закону України “Про інформацію” від 2 жовтня 1992 р. законодавчі та інші нормативні акти стосовно прав, свобод і законних інтересів громадян, якщо вони не опубліковані, не мають юридичної сили.

Укази і розпорядження Президента України набирають чинності через три дні після їх опублікування в газеті “Урядовий кур’єр”, якщо інше не встановлено в самому указі чи розпорядженні.

Державна реєстрація нормативно-правових актів міністерств, інших органів виконавчої влади, органів господарського управління й контролю здійснюється відповідно до Указу Президента України.

У випадку колізії одновидових нормативних актів застосовується нормативно-правовий акт, що набрав юридичної сили пізніше¹.

Акти соціального партнерства набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі, угоді.

¹ Див.: Указ Президента України “Про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади” від 3 жовтня 1992 р. і постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади” від 28 грудня 1992 р. № 731.

Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір, угоду.

При реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом терміну, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом терміну його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового, зміну або доповнення чинного колективного договору.

При ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього терміну здійснення ліквідації.

Локальні нормативні акти індивідуального характеру (накази керівника організації) набувають чинності з моменту їх підписання або з дня, вказаного в наказі, і діють до їх відміни чи внесення змін і доповнень керівником цієї організації.

Чинність нормативних актів у просторі. Закони й інші нормативні правові акти про працю України поширюються на трудові та пов'язані з ними відносини, що виникають на всій території України, якщо в цих актах не передбачено інше.

Нормативно-правові акти про працю місцевих органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування чинні у межах відповідної території.

Характерною особливістю локальних нормативно-правових актів про працю є їх поширення в межах конкретної організації. Нормативно-правові акти у сфері праці поширюються на територію посольств, представництв, інших територіальних утворень України за кордоном.

Чинність нормативно-правових актів про працю за категоріями працівників. Трудове законодавство України характеризує метод єдності й диференціації правового регулювання праці. Правові норми у сфері праці поділяються на дві групи: загальні та спеціальні (рис. 2.6).

Спеціальні норми конкретизують загальні норми, доповнюють їх, а в деяких випадках встановлюють винятки із загальних норм трудового законодавства.

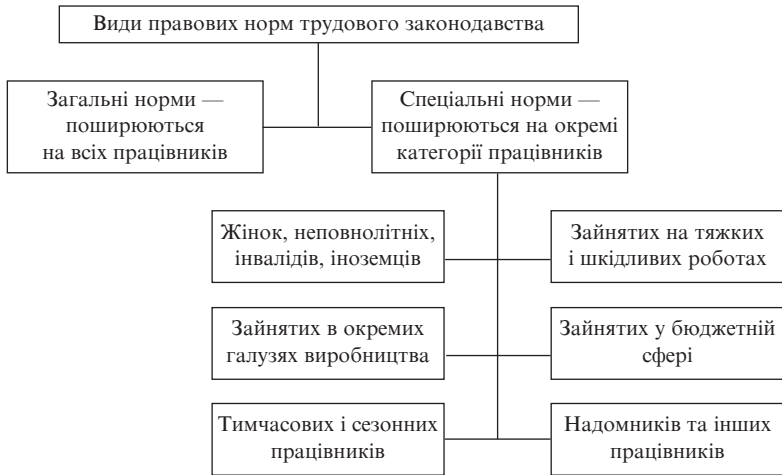


Рис. 2.6. Види правових норм трудового законодавства

Диференціація правового регулювання праці за категоріями працівників проводиться різними правовими способами:

- 1) занесення до спеціальних статей чи окремих глав в КЗпП щодо особливостей регулювання праці деяких категорій працівників¹;
- 2) прийняття нормативно-правових актів, які визначають особливості регулювання праці деяких категорій працівників².

Диференціація умов праці працівників виявляється у встановленні особливостей прийняття та звільнення з роботи, регулюванні робочого часу і часу відпочинку, оплати праці, дисциплінарній та матеріальній відповідальності деяких категорій працівників (наприклад, жінок, інвалідів, неповнолітніх). Чинним законодавством про працю встановлено додаткові підстави розірвання за певних умов (ст. 41 КЗпП) трудового договору за ініціативою роботодавця з окремими категоріями працівників.

¹ Див.: гл. XIII КЗпП “Праця молоді”, ст. 7 КЗпП та ін.

² Див.: закони України “Про державну службу” від 16 грудня 1993 р., “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” від 19 грудня 1991 р., Указ Президента України “Про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців” та ін.

Контрольні питання

1. Що таке система джерел трудового права України?
2. Суть системи підзаконних нормативно-правових актів про працю.
3. У чому полягає єдність і диференціація правового регулювання умов праці в сучасних умовах?
4. Особливості джерел колективно-договірного регулювання у сфері праці.
5. Які джерела трудового права України мають договірний характер?
6. Яке значення мають рішення Конституційного Суду України та постанов Пленуму Верховного Суду України для регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин?

Теми рефератів

1. Тенденції розвитку трудового законодавства України.
2. Конституція України як джерело трудового права України.
3. Кодекс законів про працю України як джерело трудового права України.
4. Міжнародно-правове регулювання праці.

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА

- 3.1. Поняття та значення принципів трудового права.
- 3.2. Система основних принципів трудового права.
- 3.3. Зміст основних принципів трудового права.

3.1. Поняття та значення принципів трудового права

Принципи правового регулювання трудових відносин та безпосередньо пов'язаних з ними інших відносин стосуються концептуальних питань трудового права. Правові принципи — не тільки правова, а й філософська, соціологічна категорія. Кожна галузь права має свої принципи, які визначають для цієї галузі найсуттєвіше, характерніше.

Принципи трудового права визначені Законами України, і насамперед — Конституцією України, міжнародно-правовими документами про працю, КЗпП. Принципи трудового права лежать в основі правового регулювання праці всіх видів трудових відносин, пронизують трудове право, виражають сутність чинного трудового законодавства.

Серед науковців існують різні точки зору щодо поняття принципів трудового права. Професор В. І. Прокопенко під основними принципами трудового права розуміє виражені в правових актах економічні закономірності організації суспільного виробництва і розподілу в формі основних, керівних положень, основних засад правового регулювання трудових відносин, які визначають загальну спрямованість і найбільш істотні риси його змісту¹.

¹ Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. — Х.: Фірма “Консум”, 1998. — С. 38.

Професор О. В. Смірнов вважає, що під принципами трудового права слід розуміти закріплені у чинному законодавстві основоположні керівні засади (ідеї)¹.

На думку правознавців Н. Б. Болотіної і Г. І. Чанишевої, під принципами трудового права слід розуміти основні керівні ідеї (засади); вони закріплені в нормах або виводяться з них і є такими, що характеризують зміст трудового права й напрями його подальшого розвитку².

Професори К. Н. Гусов і В. Н. Толкунова вважають, що принципи права не можна вважати ідеями, позаяк правові ідеї — це категорія правосвідомості, яка може значно випереджати чинне право. Правові принципи — принципи самого чинного права. Основні принципи правового регулювання праці — це головні положення, що стисло розкривають суть чинного трудового законодавства³.

Професори Р. З. Лівшиць і В. І. Прокопенко виокремлюють два різновиди принципів права — принципи норми та принципи, які виводяться з норм⁴.

В. І. Прокопенко вказує, що в правовій нормі правові принципи можуть бути закріплені двома шляхами: безпосередньо або побічно. Безпосереднє закріплення правового принципу має місце у тих випадках, коли формулювання норми закріплює певний правовий принцип. Такі правові норми можна назвати нормами-принципами, які відрізняються від інших норм важливістю сформульованих положень, визначають зміст інших правових норм. Побічне закріплення правового принципу має місце у тих випадках, коли формулювання норми прямо не закріплено в правових нормах, але правові принципи можуть бути виведені з них.

Значення основних принципів правового регулювання праці полягає в тому, що вони:

- відображають сутність і загальну спрямованість усієї системи норм трудового права, допомагають зрозуміти зміст трудового законодавства, його зв'язок з економікою та мораллю суспільства;

¹ *Трудове право: Учебник* / Под ред. О. В. Смирнова. — М.: “Статус ЛТД +”, 1996. — С. 23–24.

² *Трудове право України: Підручник* / За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. — К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001. — С. 85.

³ Див.: *Гусов К. Н., Толкунова В. Н.* Трудовое право России: Учебник. — М.: Юристь, 1999. — С. 55.

⁴ Див.: *Лившиць Р. З.* Теория права: Учебник. — М.: БЕК, 1994. — С. 196.; *Прокопенко В. І.* Трудове право України: Підручник. — Х.: Фірма “Консум”, 1998. — С. 39.

- визначають сутність майбутніх правових норм, дають змогу усунути прогалини в чинному трудовому законодавстві при застосуванні правових норм;
- є однією з підстав об'єднання окремих норм трудового законодавства в систему даної галузі;
- визначають становище суб'єктів трудового права, їх права й обов'язки тощо.

Наприклад, ст. 2 КЗпП охоплює основні трудові права працівників, а ст. 2-1 — рівність трудових прав громадян України.

Зауважимо, що принципи трудового права виявляються через права й обов'язки працівників, їх зміст значно ширший.

При реалізації норм права, коли відсутня конкретна правова норма, принципи трудового права набувають особливого значення, виникає потреба застосувати аналогію закону чи аналогію права. Правові принципи застосовуються органами, що розглядають трудові спори, для тлумачення нормативно-правових актів.

Правові принципи дають можливість порівнювати право різних держав, створюють основу для єдиного розуміння положень чинного законодавства про працю, дають змогу тлумачити норми трудового законодавства.

Наголосимо, що правові принципи трудового права є обов'язковими приписами, керівними вказівками законодавця щодо організації праці.

У теорії права розрізняють: принципи права в цілому (загальні); міжгалузеві принципи, властиві тільки деяким галузям права; галузеві принципи; принципи окремих інститутів галузі права.

3.2. Система основних принципів трудового права

Правові принципи лежать в основі всіх норм трудового права, зокрема правового регулювання праці. Вони дають змогу створювати певну систему і мають бути узгоджені із загальними принципами права, з принципами міжнародно-правового регулювання праці, а також між собою.

Досі залишаються недослідженими питання, що стосуються переліку принципів трудового права, їхні система, зміст і узгодженість з принципами міжнародно-правового регулювання праці.

У навчальній літературі принципи трудового права поділяють на групи. Професор О. В. Смірнов вирізняє чотири принципи трудового права:

- принципи, що виражають політику держави в галузі правового регулювання ринку праці й ефективної зайнятості;
- принципи, що містять керівні засади, які визначають умови праці;
- принципи, що регулюють застосування праці найманих працівників;
- принципи, які відображають головні напрями правової політики в галузі охорони здоров'я і захисту трудових прав працівників¹.

Професори К. Н. Гусов і В. Н. Толкунова принципи трудового права поділяють на три групи:

- принципи щодо залучення до праці, забезпечення зайнятості й використання робочої сили;
- принципи високого рівня умов праці та охорони трудових прав;
- принципи виробничої демократії та розвитку особистості працівника².

Н. Б. Болотіна і Г. І. Чанишева, виходячи з класифікації суспільних відносин, які є предметом сучасного трудового права України, принципи трудового права поділяють на два види:

- принципи трудового регулювання індивідуальних трудових відносин;
- принципи правового регулювання колективних трудових відносин³.

Професор В. І. Прокопенко називає такі принципи трудового права України (рис. 3.1)⁴.

У чинному КЗпП немає окремої статті, яка б визначала основні принципи регулювання трудових відносин⁵. Не всі принципи трудового права отримали текстуальне оформлення в КЗпП. Конституційний принцип збереження існуючих прав і свобод (ст. 22, 157 Конституції України) не закріплений в КЗпП.

¹ *Трудовое право: Учебник* / Под ред. О. В. Смирнова — М.: “Статус ЛТД +”, 1996. — С. 23.

² *Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник.* — М.: Юристь, 1999. — С. 55.

³ *Трудове право України. Підручник* / За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. — К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001. — С. 87.

⁴ *Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник.* — Х.: Фірма “Консум”, 1998. — С. 45.

⁵ У Трудовому кодексі РФ основним принципам правового регулювання трудових відносин та інших, безпосередньо пов'язаних з трудовими, присвячені спеціальні статті. Забороняється дискримінація у сфері праці та примусова праця.



Рис. 3.1. Принципи трудового права

На думку Н. Б. Болотіної і Г. І. Чанишевої, необхідно назвати і такий принцип трудового права, як недопущення погіршення становища працівника щодо рівня, передбаченого законодавством (ст. 9, 9-1 КЗпП), і принцип соціального партнерства. Принцип, згідно з яким договори про працю не можуть погіршувати становища працівників порівняно із законодавством України, — це основний принцип, що має універсальний характер. Принцип соціального партнерства як принцип міжнародно-правового регулювання праці набув поширення і в Україні¹.

Основні принципи трудового права за їх спрямованістю можна поділити на три групи.

До **першої групи** входять принципи, що визначають правове регулювання застосування праці з огляду на міжнародно-правове регу-

¹ Трудове право України: Підручник / За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. — К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001. — С. 89.

лювання праці — забезпечення основних прав свобод людини і громадянина (рис. 3.2)



Рис. 3.2. Принципи, що визначають правове регулювання ринку праці та зайнятості

Принцип забезпечення свободи праці закріплений у ст. 43 Конституції України і реалізується у нормах інститутів працевлаштування та трудового договору (починаючи з виникнення трудових відносин і закінчуючи їх припиненням). Свобода праці виявляється у добровільному, свідомому обранні конкретної форми застосування праці. Тільки громадянин визначає, де йому застосувати свої знання та здібності. Свобода праці означає і право взагалі не займатися трудовою діяльністю. Незайнятість громадян не може бути підставою для притягнення їх до відповідальності. Принцип забезпечення свободи праці — це сукупність таких можливостей громадянина як суб'єкта трудового права (рис. 3.3).

1. Можливість отримати роботу і бути працівником організації будь-якої форми власності конкретизується в інститутах працевлаштування й трудового договору. Конвенція МОП “Про політику в галузі зайнятості” № 122 (1964 р.) передбачає активну політику, спрямовану на здійснення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості. Сприяння державними службами зайнятості у виборі підходящої роботи й працевлаштуванні — засіб забезпечення свободи праці. Право на працю визнається за кожною людиною, що означає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина для себе обирає чи на яку погоджується.

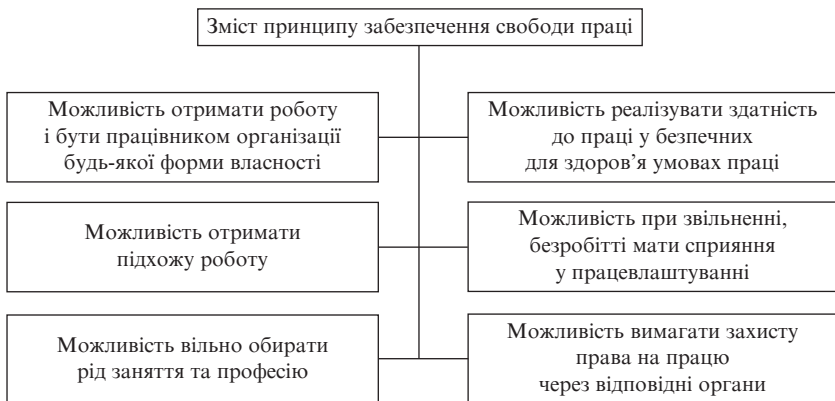


Рис. 3.3. Зміст принципу забезпечення свободи праці

2. **Можливість отримати підходящу роботу.** За нинішнього безробіття деякі громадяни не можуть реалізувати можливість отримати бажану роботу.

Підходяща робота — це робота, яка відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій же місцевості, де він живе. Заробітна плата повинна відповідати рівню, який особа мала за попереднім місцем роботи з урахуванням її середнього рівня, що склався в галузі. Для громадян, які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), підходящою вважається робота, що потребує попередньої професійної підготовки, або оплачувана робота (включаючи роботу тимчасового характеру), яка не потребує професійної підготовки. Для громадян, котрі бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю понад шість місяців, підходящою вважається робота за спеціальністю, що потребує попередньої підготовки чи підвищення кваліфікації, а в разі неможливості цього — інша оплачувана робота за спорідненою професією (спеціальністю)¹.

3. **Можливість вільно обирати рід заняття та професію.** Громадяни можуть реалізувати право на працю, що дає можливість заробляти на життя працюю, яку вони вільно обирають, або на яку вільно погоджуються. Громадянин має право не вступати у трудові відносини і в цьому разі на нього не поширюються принципи трудового законодавства.

¹ Див.: ст. 7 Закону України “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 р.

4. Можливість реалізувати здатність до праці у безпечних умовах (права на належні, безпечні й здорові умови праці).

5. Можливість при звільненні та безробітті на сприяння у працевлаштуванні. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. У випадку незайнятості з незалежних від особи причин їй гарантується право на матеріальне забезпечення відповідно до закону¹.

6. Можливість захисту права на працю. Відповідно до ст. 43 Конституції України громадянину гарантується захист від незаконного звільнення. Працівник має можливість вимагати захисту прав і свобод через відповідні органи.

Принцип свободи праці доповнюється принципом заборони примусової праці та принципом свободи трудового договору, пов'язаного з принципом визначеності трудової функції.

*Заборонена примусова або обов'язкова праця*². Заборонений будь-який примус виконувати роботу під загрозою застосування покарання (примусового впливу), в тому числі:

- для підтримання трудової дисципліни;
- для покарання за участь у страйку;
- як метод мобілізації й використання робочої сили для потреб економічного розвитку;
- як засіб політичного впливу, виховання, чи покарання за політичні погляди або ідеологічні переконання, протилежних установленій політичній, соціальній або економічній системі;
- як міра дискримінації за расовою, соціальною і національною ознаками або віросповідання³.

Не вважається примусовою працею:

- 1) військова чи альтернативна (невійськова) служба;
- 2) робота, необхідна в надзвичайних обставинах, тобто у випадках оголошення надзвичайного чи воєнного стану, під час пожеж,

¹ Див.: Закон України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” від 2 березня 2000 р.

² Див.: Конвенцію МОП № 29 “Про примусову чи обов'язкову працю” та № 105 “Про скасування примусової праці”.

³ У Трудовому кодексі РФ визначено, що примусовою працею є також невиконання роботодавцем обов'язку щодо своєчасної виплати заробітної плати, зокрема не у повному розмірі, а також виконання роботи працівником, яка загрожує його життю та здоров'ю.

повеней, голоду, землетрусів, а також в інших випадках, що ставлять під загрозу життя або нормальні життєві умови всього або частини населення;

3) робота, виконувана внаслідок вироку суду, що набрав чинності під наглядом державних органів, відповідальних за дотримання законодавства при виконанні судових вироків.

Кожна з означених можливостей змісту права на працю забезпечується конкретними нормами інститутів трудового права (працевлаштування, трудового договору, оплати праці, охорони праці, трудових спорів, нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю).

Юридичними гарантіями права на працю є:

1) заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу (ст. 22 КЗпП);

2) установлений порядок в укладенні, зміні й припиненні трудового договору (ст. 24, 31, 36 та інші КЗпП);

3) недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників (ст. 9 КЗпП).

Принцип забезпечення *свободи праці* стосується всіх суб'єктів трудового права. Зміст цього принципу виявляється у вільному вираженні волі суб'єктів щодо укладання, зміни і припинення трудового договору.

Свобода праці не сумісна з дискримінацією у сфері праці. *Принцип недопущення дискримінації у сфері праці, зайнятості* — один із основних принципів трудових відносин. Забезпечення рівності трудових прав громадян (рівність у трудовій правосуб'єктності) конкретизується у всіх інститутах трудового права. Конвенція МОП №111 (1958 р.) “Про дискримінацію у сфері праці та зайнятості” передбачає викорінення всякої дискримінації у праці й зайнятості. Кожний має рівні можливості в реалізації своїх трудових прав. Рівноправність, яка ґрунтується на суспільній рівності всіх людей, означає, що кожному громадянину надаються рівні з іншими юридичні можливості у сфері праці.

В Україні забезпечується рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин (ст. 2-1 КЗпП). Відповідно до Конституції України та ст. 22 КЗпП не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні,

зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством України, що обумовлено особливостями трудової діяльності працівників. Не є дискримінацією обмеження, обумовлені турботою держави щодо осіб, які потребують соціального і правового захисту. Не розглядається як дискримінація заборона приймати на роботу без обов'язкового медичного огляду осіб, які не досягли 18 років, а також осіб у випадках, установлених КЗпП чи законами України.

Порушення принципу про заборону дискримінації у сфері праці є підставою для звернення до суду щодо усунення дискримінації. Збитки, заподіяні особі дискримінацією у сфері праці, підлягають відшкодуванню. Дискримінацією у сфері праці є також оплата праці працівників, що не відповідає їхній посаді й кваліфікації (має бути відшкодована різниця у заробітній платі). Можлива також компенсація моральної шкоди, заподіяної працівникові у зв'язку з допущеною щодо нього дискримінацією.

До основних принципів правового регулювання відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин належить і принцип договірного регулювання відносин, що є предметом трудового права, — працівників, роботодавців та їх об'єднань.

Принцип захисту трудових прав і свобод працівників здійснюється в різних формах:

- установлення відповідальності роботодавця за порушення закону чи інших нормативно-правових актів;
- створення спеціальних органів за державним наглядом і контроль за дотриманням трудового законодавства;
- відшкодування збитків, заподіяних працівникові у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків;
- судовий захист трудових прав працівників і вирішенням колективних трудових спорів.

Принципом трудового права є виконання взаємних зобов'язань сторін трудових відносин.

До **другої групи** входять принципи, які визначають рівень умов праці й охорони трудових прав працівників (рис. 3.4).

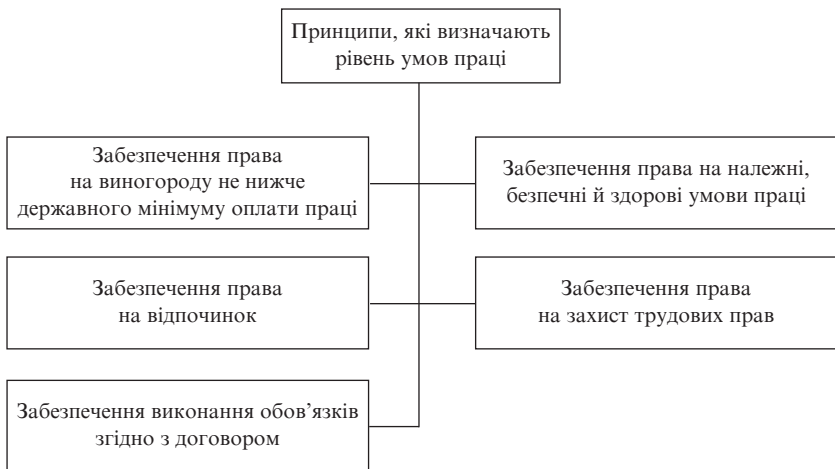


Рис. 3.4. Принципи, що визначають застосування праці працівників

Принцип забезпечення права на винагороду не нижче державного мінімуму оплати праці конкретизується й забезпечується нормами інституту оплати праці, гарантійних і компенсаційних виплат. Оплата за працю має забезпечувати гідні умови життя працівника та його сім'ї.

Принцип забезпечення права на відпочинок конкретизується і забезпечується нормами інституту робочого часу і часу відпочинку, нормами щодо пільг для працівників, які поєднують роботу з навчанням. Право на відпочинок охоплює регламентація робочого часу, надання щоденного відпочинку, вихідних і святкових днів, оплачуваної щорічної відпустки.

Принцип забезпечення виконання трудових обов'язків працівниками та роботодавцем конкретизується і забезпечується нормами інституту дисципліни праці, трудового договору (дисциплінарні звільнення), відповідальності роботодавця, працівника за заподіяну шкоду, а також інститутом трудових спорів.

Принцип забезпечення права на охорону праці шляхом встановлення роботодавцем умов праці, які гарантують працівникові безпеку праці, захист від каліцтва та компенсацію шкоди, заподіяної його здоров'ю при виконанні трудових обов'язків. Цей принцип забезпечується здійсненням нагляду і контролю за охороною праці, конкретизується нормами інституту трудового договору (при прийнятті на

роботу та переведенні працівника на іншу роботу), нормами охорони праці, а також охорони праці жінок та молоді, держаного нагляду за охороною праці, відповідальності роботодавця за ушкодження здоров'я працівника.

Принцип забезпечення права на захист своїх трудових прав (гарантованості трудових прав). Працівник має право на соціальне забезпечення, на свободу об'єднань для здійснення й захисту своїх прав, свобод та інтересів. Права і свободи громадян гарантуються, охороняються й захищаються державою. Цей принцип конкретизується і забезпечується нормами інституту нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, участі трудових колективів і професійних спілок у вирішенні питань встановлення умов праці і здійснення контролю за дотриманням законодавства про працю.

Принцип свободи об'єднання для здійснення та захисту своїх прав і свобод. Такими об'єднаннями можуть бути професійні спілки, молодіжні організації, наукові товариства тощо. Відповідно до законодавства України професійні спілки визнаються представницькими органами трудящих у питаннях виробництва, праці, культури¹. Право на їх створення належить тим, хто працює в організації, і гарантується Конституцією України. Основна функція професійних спілок захисна — представництво і захист прав трудящих, а також виробничо-економічна.

До **третьої групи** належать принципи соціального партнерства та розвитку особистості працівника (рис. 3.5).

Принцип забезпечення права на освіту доповнюється принципом трудового права — права на безплатну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, який конкретизується нормами інституту працевлаштування, трудового договору, робочого часу, оплати праці, гарантій і компенсацій.

Принцип забезпечення права на соціальне партнерство (виробничу демократію). Він виявляється в тому, що працівники мають право створювати професійні спілки для захисту своїх прав, вести колективні переговори, укладати колективні договори та угоди — брати участь у встановленні й регулюванні умов та оплати праці. Цей принцип конкретизується й забезпечується нормами інституту

¹ Див.: Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 р.

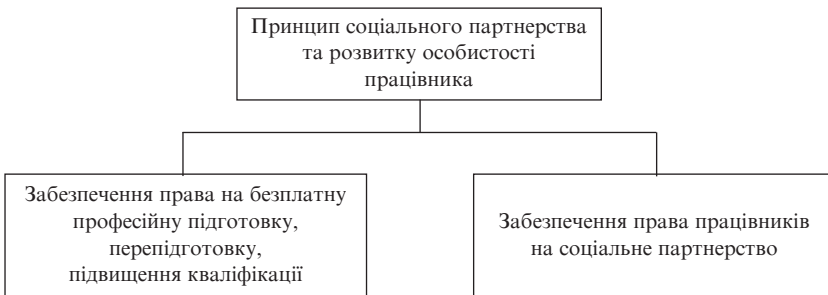


Рис. 3.5. Принцип соціального партнерства та розвитку особистості працівника

колективно-договірного регулювання умов праці, прав професійних спілок і трудових колективів, дисципліни праці та трудових спорів — індивідуальних і колективних.

3.3. Зміст основних принципів трудового права

У ст. 2 КЗпП визначені основні трудові права працівників, конкретизується *право громадян України на працю*, проголошене Конституцією України — тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці й підвищенню кваліфікації, а за необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних внаслідок переходу на ринкову економіку.

Принцип свободи трудового договору виражає сутність норм, які регулюють укладання трудового договору, підставою виникнення, зміни і припинення трудового договору. Свобода укладання трудового договору про роботу може бути реальною тоді, коли базується на праві на працю. Право на працю містить здатність до праці, що забезпечує особі саме таку роботу. Об'єктом обов'язку, що впливає з права на працю, є держава, яка сприяє громадянину в наданні роботи відповідно до законодавства; в разі відсутності підходящої для громадянина роботи виплачується грошова компенсація у розмірах і порядку, визначеному законом. Законодавство про працю визначає, що трудові відносини виникають за взаємною згодою сторін. Трудовим договором визначаються умови застосування праці, вза-

емні права й обов'язки. Чинним законодавством забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Значимо, що в тривалості й стабільності трудових відносин виявляється гарантія зайнятості працюючих. Стабільність трудових відносин забезпечується тим, що роботодавець може змінити умови трудового договору лише за наявності на те згоди працівника, а розірвати трудовий договір — тільки за наявності підстав, передбачених у законі. Законодавство про працю України спрямоване на формування стабільних трудових відносин.

Для працівника *свобода укладання трудового договору* означає можливість обирати собі місце і вид роботи з урахуванням власних інтересів. Для роботодавця свобода трудового договору означає можливість вибрати з-поміж інших найпридатнішого з точки зору ділових і кваліфікаційних якостей працівника.

Принцип *визначеності трудової функції* працівника виявляється у встановленні трудової функції в договірному порядку, а конкретна форма застосування праці працівника визначається волею, вільним волевиявленням самого працівника і роботодавця. Умова про трудову функцію, що виконуватиметься працівником, — це основа трудового договору. Він не може вважатися укладеним, якщо сторони не домовляться щодо професії, спеціальності, кваліфікації чи посади працівника. У КЗпП закріплюється *принцип договірного характеру трудових відносин і визначеності трудової функції*, яка виконується працівником. Право на працю працівники реалізують шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. При укладанні трудового договору робота, що виконується працівником (трудова функція), визначається угодою сторін трудового договору (ст. 21 КЗпП).

У КЗпП визначається принцип *стабільності трудових відносин* — трудові відносини можуть припинятися лише з підстав, передбачених законом (ст. 36–41 та 45 КЗпП).

В Україні виключається будь-яка форма примусу до праці (принцип свободи праці). Так, громадяни України вільно обирають види діяльності, не заборонені законодавством, у тому числі й не пов'язані з виконанням оплачуваної роботи, а також професію, місце роботи відповідно до своїх здібностей. Примушування до праці в будь-якій формі не допускається, за винятком випадків, передбачених законодавством України. Добровільна незайнятість громадян не є під-

ставою для притягнення їх до адміністративної або кримінальної відповідальності¹.

Закріплено *добровільність праці*, вибір або зміну професії та виду діяльності, безплатне сприяння у виборі підходящої роботи й працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб всіма доступними засобами, включаючи професійну орієнтацію і перепідготовку².

Закріплено *принцип участі трудових колективів чи їх представницьких органів у встановленні умов праці та здійсненні контролю за дотриманням законодавства про працю*³.

Закріплено *принцип матеріальної зацікавленості працівників у наслідках своєї праці*, принцип договірного регулювання праці, що здійснюється на основі системи угод, які укладаються на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях⁴.

Працівники мають *право на відпочинок* відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки. Закон встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи. Право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи⁵.

Основні положення щодо реалізації конституційного *права громадян на належні, здорові й безпечні умови праці в процесі трудової діяльності* визначені законом, який відображає *принцип безпеки праці*, за участю відповідних державних органів регулює відносини між власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні⁶.

¹ Див.: ст. 1 Закону України “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 р.

² Див.: ст. 4 Закону України “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 р.

³ Див.: Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р.

⁴ Див.: Закон України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 р.

⁵ Див.: Закон України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 р.

⁶ Див.: Закон України “Про охорону праці” від 14 жовтня 1992 р.

Принцип участі трудових колективів і професійних спілок у вирішенні питань, пов'язаних з умовами праці, здійсненні контролю за дотриманням законодавства про працю. Правове регулювання умов праці здійснюється централізованим і локальним методами. За допомогою локального регулювання конкретизується загальна норма з урахуванням специфіки конкретної організації. Умови праці в організації встановлюються за допомогою різних правових форм: колективного договору, положеннями про преміювання, правилами внутрішнього розпорядку та іншими угодами. Локальні норми, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

Принцип участі трудових колективів і професійних спілок у вирішенні питань встановлення умов праці доповнюється наданням їм права здійснювати контроль за дотриманням чинного законодавства про працю, зокрема — встановлених умов праці. КЗпП визначені повноваження виборного органу профспілкової організації та трудового колективу на підприємстві, установі, організації¹. Цей принцип охоплює право на індивідуальні та колективні трудові спори, включаючи право на страйк, які визначені в інституті трудових спорів. Контрольні функції за дотриманням законодавства про працю здійснює й трудовий колектив за допомогою комісії з трудових спорів (КТС). Вона є первинним органом, що вирішує трудові спори в організаціях, де працює не менше 15 чоловік².

Принципи лежать в основі правового регулювання усіх видів трудових відносин, пронизують трудове право, є керівними положеннями чинного трудового законодавства. Наявність принципів трудового права не виключає диференціацію у правовому регулюванні окремих видів трудових відносин. Диференціація обумовлюється особливостями застосування праці в різних галузях господарювання, організацією праці, характером виробництва тощо. Одна з істотних рис правового регулювання праці в Україні — єдність принципів та їх диференціація.

Основні принципи правового регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних із ними відносин такі:

- свобода праці;
- право на працю, яку кожен може вільно обирати або на яку добровільно погоджується, включаючи право розпоряджатися своїми

¹ Див.: ст. 247, 252-1 КЗпП.

² Див.: ст. 224 КЗпП.

здібностями й обирати професію і рід занять; право на захист від безробіття й сприяння у працевлаштуванні;

- право на справедливі умови праці, зокрема, право на умови праці, що відповідають вимогам безпеки, гігієни, передбачають право на відпочинок, включаючи обмеження робочого часу, надання щоденного відпочинку, вихідних і святкових днів, оплачуваної щорічної відпустки;

- заборона примусової або обов'язкової праці й дискримінації в сфері праці;

- право на справедливу заробітну плату, що забезпечує життя, гідне людини, для неї самої та її сім'ї — принаймні не нижче установленого законом мінімального розміру, а також право на одержання заробітної плати своєчасно й у повному розмірі;

- право на професійну підготовку й перепідготовку;

- рівність прав і можливостей працівників, а також забезпечення рівних можливостей працівникам без жодної дискримінації в просуванні по роботі з урахуванням продуктивності праці, кваліфікації й стажу роботи зі спеціальності;

- право працівників і роботодавців на об'єднання для захисту своїх прав і інтересів, включаючи право працівників створювати професійні спілки і вступати до них, а також право на участь працівників, роботодавців, їхніх об'єднань у договірному регулюванні трудових і безпосередньо пов'язаних із ними відносин;

- право працівників на участь в управлінні організацією у передбачених законом формах;

- право на компенсацію шкоди, заподіяної працівникові у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків;

- встановлення державних гарантій, які забезпечують визнання, дотримання і захист прав працівників і роботодавців, здійснення державного нагляду та контролю за їх дотриманням, забезпечення права кожного на захист державою його прав і свобод, зокрема в судовому порядку;

- право на вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, включаючи право на страйк, у порядку, встановленому законом;

- право роботодавця вимагати від працівників виконання трудових обов'язків і дбайливого ставлення до майна, а також право працівників вимагати від роботодавця дотримання його обов'язків стосовно працівників, законодавства про працю й інших актів, що

містять норми трудового права. Зокрема — право представників працівників здійснювати профспілковий контроль за дотриманням законодавства про працю й інших актів, що містять норми трудового права.

Контрольні питання

1. Яке значення основних правових принципів і трудового права зокрема?
2. Система основних принципів трудового права.
3. Зміст основних принципів трудового права.
4. Як співвідносяться основні принципи трудового права з основними правами громадян?

Темати рефератів

1. Основні принципи міжнародно-правового регулювання праці.
2. Основні принципи трудового права України.
3. Принципи трудового права у законодавстві Російської Федерації.

СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

- 4.1. Поняття, види суб'єктів трудового права та їх правовий статус.
- 4.2. Громадяни (працівники) як суб'єкти трудового права.
- 4.3. Роботодавці та організації роботодавців як суб'єкти трудового права.
- 4.4. Виборні профспілкові органи та інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи як суб'єкти трудового права.

4.1. Поняття, види суб'єктів трудового права та їх правовий статус

Поняття, види суб'єктів трудового права. Суб'єктами права є учасники суспільних відносин, які на підставі чинного законодавства мають суб'єктивні права й обов'язки. Кожна галузь права характеризується своїм колом суб'єктів права (рис. 4.1).

Суб'єкти трудового права — це учасники суспільних відносин, які можуть мати трудові права та обов'язки, а також реалізовувати їх.

Необхідною умовою для виникнення трудових відносин є трудова правосуб'єктність. Згідно з трудовим правом громадянин володіє єдиною трудовою праводієздатністю та деліктоздатністю — здатністю мати й здійснювати трудові права й обов'язки, нести відповідальність за трудові правопорушення. Всі ці елементи виникають одночасно й називаються трудовою правосуб'єктністю (рис. 4.2).

Суб'єктами трудового права є сторони трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, що володіють трудовою правосуб'єктністю.

Правовий статус. Всі суб'єкти трудового права згідно закону мають правовий статус, вони є носіями трудових прав і обов'язків у сфері праці. Правовий статус дає можливість суб'єктам трудового права брати участь у конкретних правовідносинах. Кожен із суб'єктів трудового права має свій правовий статус.

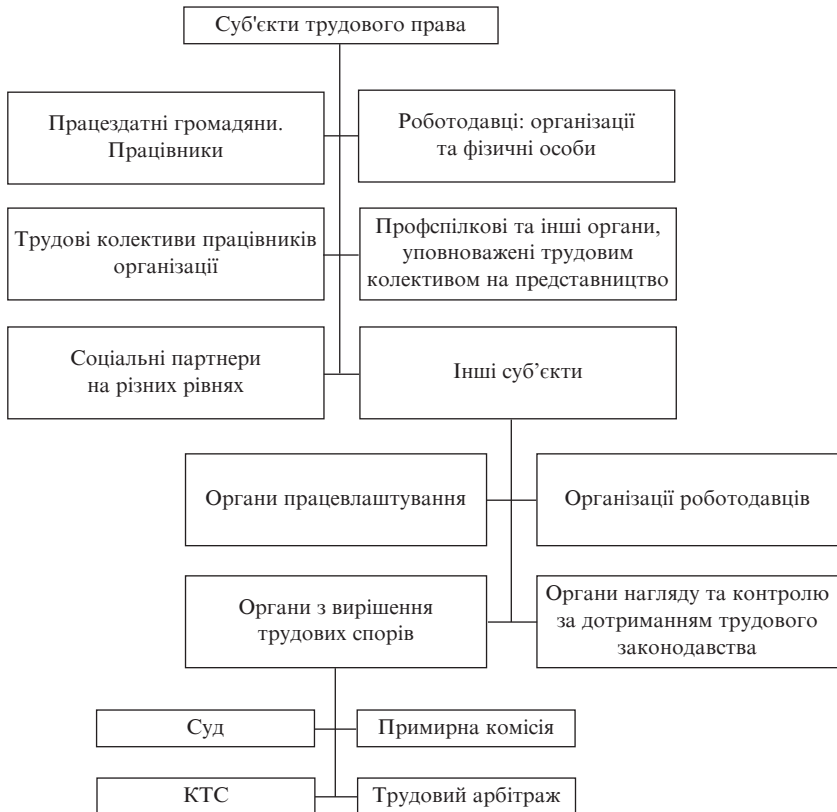


Рис. 4.1. Види суб'єктів трудового права

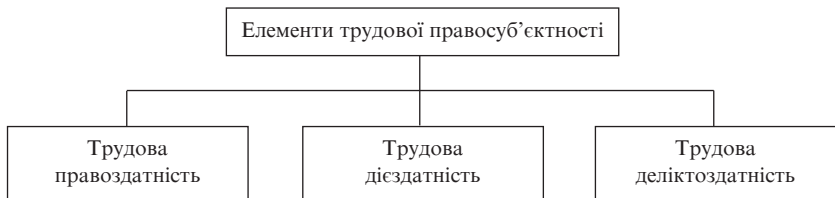


Рис. 4.2. Елементи трудової правосуб'єктності

Правовим статусом суб'єкта трудового права називається його основне правове становище, закріплене трудовим законодавством. Змістом правового статусу суб'єктів є такі елементи (рис. 4.3).

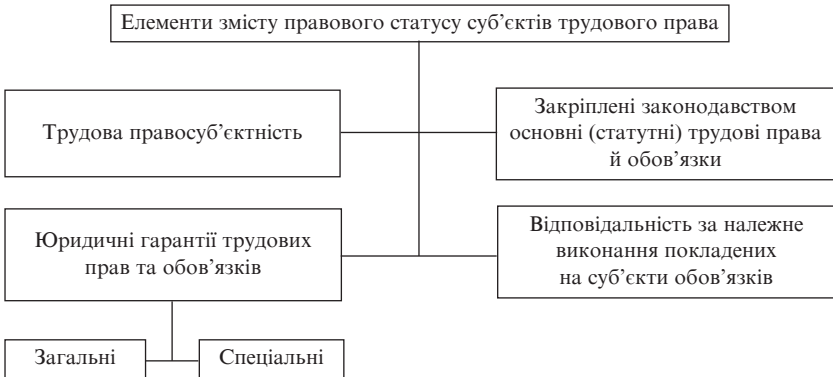


Рис. 4.3. Елементи змісту правового статусу суб'єктів трудового права

Зауважимо, що трудовим законодавством трудова правосуб'єктність передбачена для кожного з можливих суб'єктів трудового права. Права й обов'язки та їх юридичні гарантії у правовому статусі суб'єкта передбачені різними інститутами трудового права для різних суб'єктів і входять у правовий статус суб'єкта трудового права на підставі трудового законодавства.

Трудова правосуб'єктність як особлива властивість, що визнається за суб'єктами трудового права законодавством, означає, що за наявності певних умов вони:

- здатні бути суб'єктами конкретних правовідносин у сфері праці;
- володіти правами й нести обов'язки.

Трудова правосуб'єктність завжди означає здатність громадянина, організації (роботодавця), трудового колективу своїми діями набувати суб'єктивні права та обов'язки, що становлять зміст конкретних правовідносин.

Трудова правосуб'єктність є передумовою надання суб'єктові трудового права прав та обов'язків, які безпосередньо впливають з дії закону.

Суб'єктивні права та обов'язки, що впливають із закону, є основою правового статусу суб'єкта трудового права.

Зміст правового статусу суб'єкта трудового права доповнюють гарантії здійснення прав і відповідальність за належне виконання обов'язків.

4.2. Громадяни (працівники) як суб'єкти трудового права

Як суб'єкт трудового права громадянин має володіти фактичною здатністю до праці. Ця властивість залежить від фізичних і розумових можливостей, якими володіє особа і які вона виявляє, займаючись певною трудовою діяльністю.

Фактична здатність до праці й здатність до праці як правова категорія (трудова правосуб'єктність) — поняття нетотожні. Фактична здатність до праці виникає значно раніше, визначає трудову правосуб'єктність і лежить в її основі.

Чинне законодавство про працю розрізняє такі категорії громадян як суб'єктів трудового права та види їх правового статусу (рис. 4.4).

Правовий статус громадян як суб'єктів трудового права єдиний, але щодо юридичних гарантій основних конституційних трудових

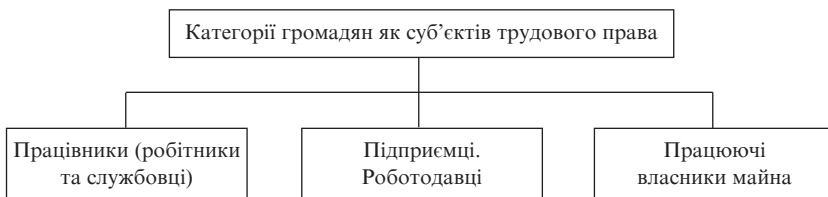


Рис. 4.4. Громадяни як суб'єкти трудового права

прав має свої особливості. Наприклад, правовий статус жінок, неповнолітніх, інвалідів, державних службовців¹.

Правовий статус громадянина як суб'єкта трудового права відрізняється від правового статусу працівника організації. Громадяни стають суб'єктами відносин трудового права ще до виникнення трудових відносин, коли вони шукають собі роботу.

Трудова правосуб'єктність громадян. Трудову правосуб'єктність громадян характеризують такі критерії (рис. 4.5).

¹ Див.: гл. XII “Праця жінок” та XIII “Праця молоді” КЗпП.

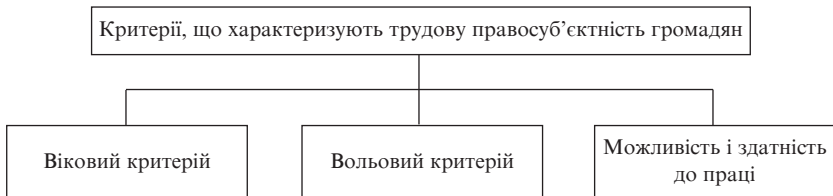


Рис. 4.5. Критерії, що характеризують трудову правосуб'єктність громадян

Трудова правосуб'єктність громадян встановлена чинним законодавством про працю, як правило, виникає по досягненню громадянами шістнадцяти років (ст. 188 КЗпП). Це мінімальний вік, з якого допускається прийняття на роботу. Особливі умови прийняття на роботу встановлені для осіб, які досягли п'ятнадцяти років, а також учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, яка його замінює.

Юридична природа вікового критерію трудової правосуб'єктності громадян полягає в тому, що неповнолітні, тобто особи, які не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються в правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток і деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України.

Порушення норм права, що встановлюють вікові критерії трудової правосуб'єктності, суперечить інтересам охорони праці неповнолітніх, тому трудові правовідносини з неповнолітніми підлягають припиненню.

Вольовий критерій — стан вольової здатності громадян до праці чи підприємницької діяльності.

- Не можуть бути суб'єктами трудового права громадяни, визнані судом недієздатними.

- Не можуть бути обраними або призначеними на посаду в державному органі та його апараті особи, які: визнані у встановленому порядку недієздатними; мають судимість, несумісну з посадою; в інших випадках, встановлених законами України¹.

¹ Див.: ст. 12 Закону України “Про державну службу” від 16 грудня 1993 р.

Зауважимо, що обмеження трудової правосуб'єктності може бути лише частковим і тимчасовим, воно допускається тільки у випадках, визначених законом.

Трудовим законодавством може визначатися й спеціальна правосуб'єктність та стан здоров'я працівника. Оцінка здатності до праці здійснює не громадянин, а держава, роботодавець, керівник організації при укладанні трудового договору.

З отриманням статусу підприємця громадянин може мати і статус роботодавця — суб'єкта трудового права. Підприємництво може здійснюватись у двох формах:

- 1) самим власником майна;
- 2) суб'єктом, що управляє майном власника.

Відносини підприємця з управляючим регулюються договором. Трудова правосуб'єктність працюючих власників регулюється цивільним і трудовим правом України.

Основні трудові (статутні) права працівників закріплені в Конституції України, у ст. 2 КЗпП. Основні обов'язки працівників визначені у ст. 139 КЗпП. До статутних прав та обов'язків працівника, що характеризують громадян як суб'єктів трудового права, належать такі (рис. 4.6).

Зазначені права та обов'язки, будучи статутними, стосуються всіх працівників — суб'єктів трудового права, але правовий статус працівника має свої особливості залежно від виду трудового договору.

Права й обов'язки роботодавця у трудових відносинах з працівником здійснюються, як правило, керівником організації (директором, виконавчим директором, президентом та ін.). Він діє відповідно до законодавства про працю, інших нормативно-правових актів, установчих документів та укладеного з працівником договору.

*Гарантії суб'єктивних прав*¹. Гарантії трудових прав подано на рис. 4.7.

Характерною особливістю юридичних гарантій трудових прав працівника є участь трудових колективів і виборних профспілкових органів у їх реалізації.

Значення гарантій трудових прав працівників показано на рис. 4.8.

¹ Під юридичними гарантіями необхідно розуміти встановлені чинним законодавством організаційно-правові засоби, за допомогою яких забезпечується здійснення суб'єктивних прав.



Рис. 4.6. Статутні права та обов'язки працівників

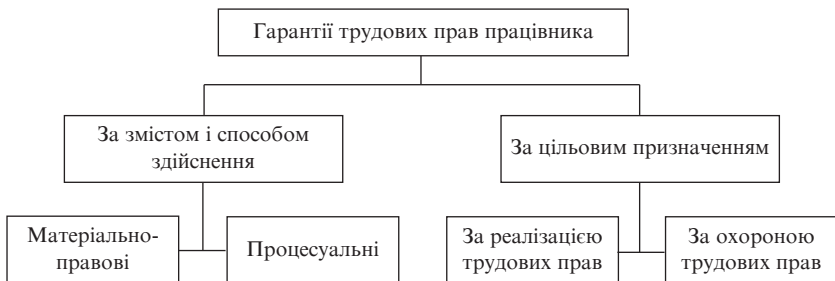


Рис. 4.7. Гарантії трудових прав працівників

Норми, що регулюють діяльність служби зайнятості, пов'язані з працевлаштуванням працівників, належать до типових гарантій реалізації права на працю. Гарантійну функцію охорони трудових прав виконують і норми, які регулюють можливість працівників захистити трудові права, звернувшись в органи, що вирішують трудові спори.

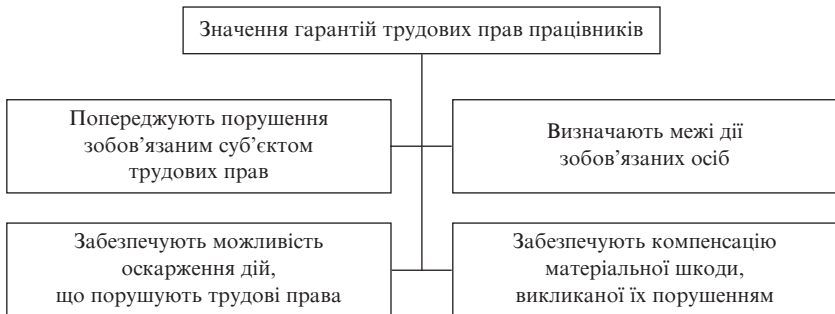


Рис. 4.8. Значення гарантій трудових прав працівників

Відповідальність за належне виконання своїх обов'язків. На практиці відповідальність суб'єктів трудового права виявляється у позитивній та ретроспективній (негативній) відповідальності.

Позитивна відповідальність — це відповідальність за належне виконання суб'єктом своїх зобов'язань нині і в майбутньому.

Негативна відповідальність — відповідальність за вже вчинене, не сумлінне виконання суб'єктом своїх зобов'язань. Негативна відповідальність полягає в тому, що суб'єкт трудового права — громадянин за порушення своїх обов'язків зобов'язаний нести тягар невідгідних для нього наслідків, визначених правовими нормами.

Юридична відповідальність працівника як суб'єкта трудового права за трудове правопорушення може бути дисциплінарною, матеріальною, а для деяких категорій посадових осіб — адміністративною (штраф).

4.3. Роботодавці та організації роботодавців як суб'єкти трудового права

Організації створюються на базі різних форм власності і виступають, як правило, в якості суб'єктів трудового права.

У трудовому праві термін “роботодавець” означає організацію, яка на ринку праці є суб'єктом, що пропонує роботу й організовує працю працівників. Як суб'єкт трудового права роботодавець — це переважно юридична особа, котра укладає трудовий договір з працівником.

З дня державної реєстрації організація набуває права юридичної особи і трудової правосуб'єктності в якості роботодавця. Найважли-

віші питання управління організацією регулюється законодавством про працю України і статутом цієї організації. Головний суб'єкт управління — власник, який здійснює свої повноваження безпосередньо або через уповноважений орган.

Особливості управління організаціями окремих організаційно-правових форм регулюються чинним законодавством України про працю.

Трудовою правосуб'єктністю можуть володіти не тільки організації, які визнаються юридичними особами, а й структурні підрозділи організації, наділені правом прийняття й звільнення працівників, що мають окремий фонд оплати праці.

Зауважимо, що особливим правовим становищем як суб'єкт трудового права користується адміністрація організації. Вона може бути стороною організаційно-управлінських відносин з трудовим колективом і виборним профспілковим органом організації.

Управлінські функції здійснює власник майна організації та уповноважений ним керівник організації. Правовий статус його визначається договором (контрактом). Трудові правовідносини з керівником організації встановлюються на термін дії трудового договору (контракту).

Особливе правове становище як суб'єкта трудового права — в арбітражного керуючого (розпорядник майна, керуючий санацією, ліквідатор). Це — фізична особа, яка має ліцензію, що видана в установленому законодавством порядку і діє на підставі ухвали господарського суду. Одна й та ж особа може виконувати функції арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора) на всіх стадіях провадження у справі про банкрутство відповідно до вимог закону. У разі, коли господарському суду не запропоновано кандидатуру арбітражного керуючого у встановленому законом порядку, господарський суд має право призначити арбітражним керуючим працівника державного органу з питань банкрутства за поданням останнього.

Розпорядник майна — фізична особа, на яку у встановленому законом порядку покладаються повноваження щодо нагляду й контролю за управлінням і розпорядженням майном боржника на період провадження у справі про банкрутство в порядку, встановленому Законом¹.

Суб'єктом трудового права є також фізична особа, яка використовує найману працю².

¹ Див.: Закон України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом” від 30 червня 1999 р.

² Див.: ст. 21, 24-1 КЗпП, Закон України “Про підприємництво” від 7 лютого 1991 р.

4.4. Виборні профспілкові органи та інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи як суб'єкти трудового права

Профспілкові та інші органи як суб'єкти трудового права. Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності.

Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права. Обмеження щодо членства у професійних спілках встановлюються виключно Конституцією України і законами України¹.

Професійна спілка (профспілка) — добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання)².

Професійні спілки створюються з метою представництва, здійснення та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

Суб'єктом трудового права є органи профспілок на всіх рівнях, їх статус визначений в КЗпП³. Основні права професійних спілок у сфері трудового права, їх правовий статус визначено і Законом України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 р. Чинним законодавством установлені основні (статутні) права й обов'язки професійних спілок і гарантії їх здійснення. Методом реалізації захисної функції профспілок стає соціальне партнерство.

Права профспілок, їх об'єднань такі:

- представляти й захищати права та інтереси членів профспілок;
- вести та укладати колективні договори й угоди;

¹ Див.: ст. 36 Конституції України від 28 червня 1996 р. та Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 р.

² Див.: ст. 1 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 р.

³ Див.: гл. XVI “Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями” та інші статті КЗпП.

- захищати права громадян на працю й здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю, а також у забезпеченні зайнятості населення;

- брати участь у вирішенні трудових спорів, організації страйків, проведенні інших масових заходів;

- здійснювати інші права й обов'язки¹.

В. І. Прокопенко за порядком реалізації наданих профспілкам прав класифікує їх на три групи: спільні, погоджувальні та право на участь профспілкових органів у вирішенні виробничих питань власником або уповноваженим ним органом. За змістом надані профспілковим органам права розділяються на дві групи:

а) за встановленням умов праці;

б) за контролем, пов'язаним із застосуванням чинного законодавства про працю та раніше встановлених умов праці².

Наш колега М. Д. Бойко залежно від рівня повноважень і форми їх реалізації права профспілок поділяє на паритетні, дорадчі, самостійні, погоджувальні³.

Повноваження виборного органу профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації встановлено ст. 38 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, а також ст. 247 КЗпП.

Професійні спілки можуть реалізувати свої права (наприклад, при звільненні працівника за п. 3 ст. 40 КЗпП) і діяти від імені трудового колективу (наприклад, при укладанні колективного договору). Профспілки як суб'єкти трудового права беруть участь у створенні локальних норм трудового законодавства України.

Визнано, що у встановленні умов права профспілкових органів мають паритетний характер, а переважною формою встановлення умов праці є колективний договір.

Трудовий колектив організації як суб'єкт трудового права. Повноваження трудового колективу, його правовий статус не закріплено у спеціальному законі України, а визначаються гл. XVI-A “Трудові

¹ Див.: ст. 19–33 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 р.

² Прокопенко В. І. Трудове право: Курс лекцій: Для студентів юрид. вузів та факультетів. — К.: Вентурі, 1996. — С. 122.

³ Див.: Бойко М. Д. Трудове право України: Посібник: Курс лекцій. — К.: Олан, 2002. — С. 58.

колективи”, статтями КЗпП та іншими законами України¹. У міжнародній практиці трудові колективи беруть активну участь в управлінні організаціями.

Як суб’єкт трудового права трудовий колектив — добровільне, організаційно самостійне об’єднання працівників, які беруть участь у діяльності організації на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з організацією.

До трудового колективу підприємства входять усі громадяни, які своєю працею беруть участь в його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством².

Поняття “трудоий колектив” охоплює тих, хто працює на підставі трудового договору; іншими формами, що регулюють трудові відносини працівника з організацією, є трудові відносини, які виникають на підставі членства в організації, що може бути зазначено в статуті підприємства³.

Основною для створення трудового колективу є спільна трудова діяльність працівників в організації, а правовий статус і структура трудового колективу встановлено трудовим законодавством.

У ст. 252-1 КЗпП та інших статтях КЗпП йдеться про трудові колективи підприємств, але це не означає, що чинне законодавство України про працю не визнає трудових колективів установ і організацій.

Трудоий колектив і організація — поняття нетотожні. Це різні суб’єкти трудового права, які мають різні права й обов’язки, свій статус.

Згідно зі ст. 252-1 КЗпП зі складу трудового колективу не виключаються керівник організації, власники-працівники і працівники, які не беруть участі у власності організації.

Посадові особи організації, які працюють на умовах трудового договору, є членами трудового колективу цієї організації. Адмі-

¹ Див.: закони України “Про підприємства в Україні”, “Про колективні договори та угоди”, “Про охорону праці”, “Про господарські товариства”, “Про приватизацію державного майна”, “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, “Про оренду державного та комунального майна”. В Україні зберіг чинність Закон СРСР “Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями” від 17 червня 1983 р. в частині, що не суперечить законодавству України.

² Див.: ст. 15 Закону України “Про підприємства в Україні”.

³ Див.: п. 2 ст. 9 зазнач. закону.

ністрація організації — орган роботодавця, а не орган трудового колективу, але входить до трудового колективу організації.

Членами трудового колективу є тільки працівники організації. Пенсіонери, які не працюють, не входять до складу трудового колективу. Працівники, які працюють на умовах сумісництва, теж є членами трудового колективу цієї організації.

Компетенція і повноваження трудового колективу та його виборного органу визначаються статутом організації. У статуті підприємства зазначається також орган, який має право представляти інтереси трудового колективу (рада трудового колективу, рада підприємства, профспілковий комітет тощо).

Трудовий колектив може діяти на рівні організації, на рівні цехів та інших структурних підрозділів організації. У трудовому колективі діють його органи управління (загальні збори, РТК, КТС), а також громадські організації, які можуть створюватися в колективі.

Суб'єктом самоуправління є трудовий колектив, а об'єктом його управління — організація, соціальний розвиток трудового колективу. Трудовий колектив організації має складну соціально-правову структуру (рис. 4.9).



Рис. 4.9. Соціально-правова структура трудового колективу

Трудовий колектив організації має функції, подані на рис. 4.10.

Повноваження трудового колективу та їх класифікація. Статутні повноваження трудового колективу залежать від форми власності організації та сфери дії трудового колективу. Повноваженням трудового колективу є його права стосовно роботодавця й обов'язки перед працівниками щодо здійснення цих прав. Повноваження трудового колективу реалізуються у його правовідносинах з роботодавцем.

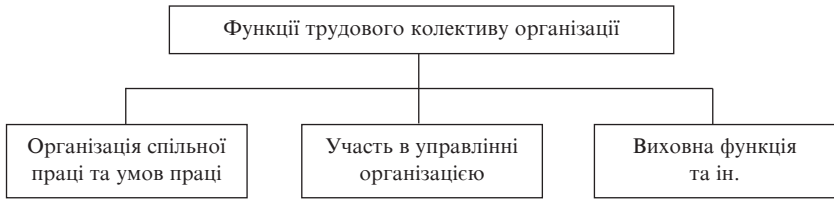


Рис. 4.10. Функції трудового колективу організації

Повноваження трудового колективу — це закріплені законом певні дії, завдяки яким реалізуються його права й обов'язки, пов'язані з управлінням організацією та колективом через механізм його самоуправління.

Повноваження трудового колективу соціально-економічного характеру за сферою їхньої дії показано на рис. 4.11.

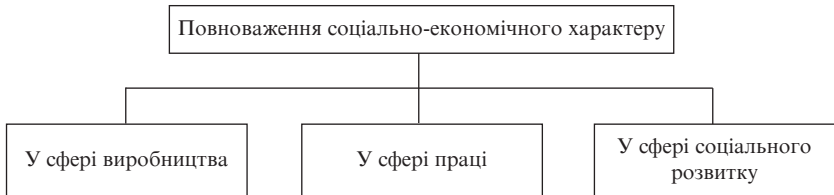


Рис. 4.11. Повноваження соціально-економічного характеру

Класифікацію повноважень трудового колективу за обсягом прав зображено на рис. 4.12.

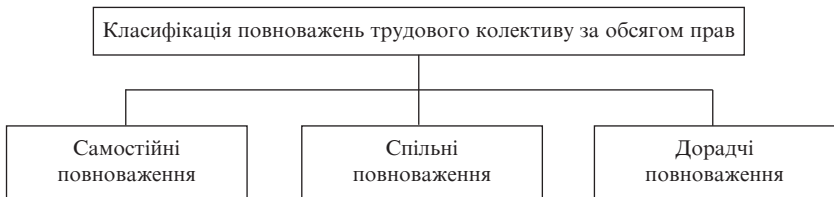


Рис. 4.12. Класифікація повноважень трудового колективу за обсягом прав

Перша група дає право колективу самостійно вирішувати управлінські питання. Друга група повноважень трудового колективу стосується прийняття спільних з роботодавцем рішень, пов'язаних з управлінням організацією. Третя група повноважень трудового колек-

тиву надає можливість висловлювати думки щодо вирішення окремих питань у сфері управління працею в організації.

Механізм здійснення повноважень трудового колективу. Механізм самоуправління трудового колективу — це система органів трудового колективу, завдяки яким здійснюються повноваження трудового колективу, пов'язані з самоуправлінням, реалізується право його членів на участь в управлінні організацією.

Зауважимо, що соціально-економічні рішення, які стосуються діяльності організації, приймає керівник організації, а у випадках, визначених чинним законодавством, діє статут організації й органи трудового колективу.

Механізм самоуправління трудовим колективом — це система його частин, кожна з яких має свої органи (форми) виробничої демократії (рис. 4.13).



Рис. 4.13. Механізм самоуправління трудовим колективом

Суб'єктами самоуправління трудовим колективом організації є РТК і виборний профспілковий орган.

Організаційно-правовою формою здійснення трудовим колективом своїх повноважень є загальні збори (конференція), де вирішуються найважливіші питання, пов'язані з участю трудового колективу в управлінні організацією. Збори трудового колективу (конференції) проводяться за необхідності, але не менш як двічі на рік. Допустиме проведення зборів трудового колективу в структурних підрозділах організації (цехах, дільницях, бригадах тощо). Конференція проводиться у випадку, якщо важко скликати збори через територіальну віддаленість структурних підрозділів, багатозмінну роботу тощо. Обрання делегатів на конференцію трудового колективу має бути належним чином оформлене. Порядок виборів і норми делегатів на конференцію визначає РТК. Збори трудового колективу вважаються правоможними, якщо у них беруть участь більше половини членів трудового колективу, а конференція — не менше двох третин делегатів. Рішення на зборах (конференції) трудового колективу приймається відкритим голосуванням більшістю голосів учасників зборів (делегатів конференції)¹.

Варто врахувати, що під час голосування стосовно структурних підрозділів організації, результати голосування визначаються в цілому по організації (тобто з урахуванням усіх структурних підрозділів).

Загальні збори (конференція) трудового колективу — його вищий орган. Вони обирають РТК, заслуховують звіти про її діяльність, розглядають інші важливі питання діяльності організації. З усіх повноважень трудових колективів, визначених у Законі “Про трудові колективи й підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями” від 17 червня 1983 р., значимі лише повноваження трудового колективу, пов'язані із забезпеченням трудової дисципліни. А саме: затверджувати правила внутрішнього трудового розпорядку; застосовувати громадські стягнення; передавати на розгляд товариського суду матеріали про порушення трудової дисципліни; ставити питання про притягнення порушників трудової дисципліни до відповідальності.

Члени виборного органу трудового колективу обираються таємним голосуванням на зборах (конференції) трудового колективу терміном на 2–3 роки не менш як двома третинами голосів². Виборний

¹ Див.: ст. 21 Закону СРСР “Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями”.

² Див.: ст. 15 Закону України “Про підприємства в Україні” від 27 березня 1991 р.

орган трудового колективу не може вирішувати питання, що належать до компетенції загальних зборів (конференції) трудового колективу та компетенції виборного профспілкового органу.

Залежно від форми власності, на якій засновано підприємство, розрізняють і повноваження деяких видів трудових колективів. Так, Законом України “Про підприємства в Україні” встановлено два види трудових колективів: трудовий колектив підприємства з правом наймати робочу силу; трудовий колектив державного та іншого підприємства, в якому частка держави або місцевої ради народних депутатів у вартості майна становить більш як 50 відсотків.

Трудовий колектив підприємства з правом наймати робочу силу:

- розглядає й затверджує проект колективного договору;
- розглядає й вирішує, згідно зі статутом підприємства, питання самоврядування трудового колективу (за умови, якщо статутом це передбачено);

- визначає й затверджує перелік і порядок надання працівникам підприємства соціальних пільг (за умови, якщо власник виділив для цього частину прибутку)¹;

- бере участь у матеріальному й моральному стимулюванні продуктивної праці, заохочує винахідницьку та раціоналізаторську діяльність, порушує клопотання про представлення працівників до державних нагород та інші специфічні повноваження щодо деяких видів організацій.

Трудовий колектив державного та іншого підприємства, в якому частка держави або місцевої ради народних депутатів у вартості майна становить більш як 50 відсотків:

- по-перше, разом з власником вирішує питання про вступ і вихід підприємства з об’єднання підприємств;

- по-друге, приймає рішення про оренду підприємства, створення на основі трудового колективу органу для переходу на оренду і викупу підприємства.

Взаємовідносини трудового колективу з роботодавцем, охорона праці, участь працівників у прибутках організації визначаються чинним законодавством, статутом організації та колективним договором. Конкретні права трудового колективу організації розподіляються між його органами.

¹ Див.: ст.18 Закону України “Про підприємства в Україні” та ст. 7 Закону України “Про колективні договори та угоди”.

Чинним законодавством про працю передбачені повноваження трудового колективу: щодо встановлення колективних умов праці; укладання колективного договору (гл. II КЗпП); встановлення п'ятиденного чи шестиденного робочого тижня (ст. 52 КЗпП), забезпечення трудової дисципліни (ст. 140, 152 КЗпП), затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку (ст. 142 КЗпП), схвалення комплексних планів щодо поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролю за їх виконанням (ст. 153 КЗпП), обрання комісії з трудових спорів організації, де працює не менш як 15 чоловік (ст. 223 КЗпП).

У ст. 252-5 КЗпП встановлено загальні принципи матеріальної заінтересованості трудового колективу в наслідках господарської діяльності. Зарахування в бригаду нових працівників провадиться за згодою колективу бригади (ст. 252 КЗпП)¹.

Розподіл колективного заробітку у бригаді може здійснюватися із застосуванням коефіцієнта трудової участі (ст. 252-7 КЗпП). При цьому заробітна плата працівника не може бути нижчою від установленого державою мінімального розміру (ст. 95 КЗпП).

Взаємна відповідальність роботодавця й бригади регулюється ст. 252-8 КЗпП. Питання соціального розвитку, включаючи поліпшення умов праці, життя й здоров'я, гарантії обов'язкового медичного страхування членів трудового колективу та їх сімей вирішуються трудовим колективом за участю роботодавця відповідно до статуту підприємства, колективного договору та законодавчих актів України.

Трудовий колектив протягом п'ятнадцяти днів, враховуючи день отримання повідомлення про наявність заяви (ініціативи) щодо оренди цілісного майнового комплексу підприємства, його структурного підрозділу, має право прийняти рішення про оренду цілісного майнового комплексу підприємства, його структурного підрозділу, утворити господарське товариство й у встановленому порядку подати орендодавцеві заяву щодо оренди відповідного майна. Рішення трудового колективу підприємства, його структурного підрозділу про оренду цілісного майнового комплексу вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало більше половини членів

¹ Не допускається відмова бригади зараховувати працівників, направлених у бригаду для працевлаштування відповідно до законодавства (молодих спеціалістів, випускників навчальних закладів системи професійно-технічної освіти, осіб, звільнених від покарання або примусового лікування, та ін.).

трудового колективу підприємства. Ініціативу щодо оренди структурного підрозділу повинна підтримати більш як половина складу трудового колективу цього підрозділу.

2. Після прийняття рішення про оренду цілісного майнового комплексу члени трудового колективу підприємства, його структурного підрозділу засновують відповідно до чинного законодавства господарське товариство.

3. До реєстрації у встановленому порядку статуту господарського товариства кожен член трудового колективу підприємства або його структурного підрозділу, цілісний майновий комплекс якого передається в оренду, має право вступити в це господарське товариство на підставі особистої заяви.

4. Господарське товариство, створене членами трудового колективу, має переважне перед іншими фізичними та юридичними особами право на укладення договору оренди майна того підприємства, структурного підрозділу, де створено це товариство¹.

Працівникам підприємства, майно якого приватизується, надається право на першочергове придбання акцій, сума номінальних вартостей яких становить 45 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян кожному з працівників та інші пільги працівникам підприємства, що приватизується².

Чинним законодавством визначені повноваження працівників щодо формулювання колективних вимог, а також встановлена процедура їх вирішення. Необхідно врахувати, що відповідно до ст. 44 Конституції України, ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, а рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників голосуванням і вважається прийнятним, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції³.

Інші органи як суб'єкти трудового права. Суб'єктами трудового права є органи нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, що визначені у гл. XVIII “Нагляд і контроль за дотри-

¹ Див.: ст. 7, 8 Закону України “Про оренду державного та комунального майна” від 10 квітня 1992 р.

² Див.: ст. 8, 25 Закону України “Про приватизацію державного майна” від 4 березня 1992 р.

³ Див.: ст. 18, 19 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р.

манням законодавства про працю” КЗпП. Контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють центральні органи державної виконавчої влади. У складі Мінпраці України створено Державний департамент з нагляду за охороною праці як урядовий орган державного управління¹.

У Мінпраці України створено Державний департамент з нагляду за дотриманням законодавства про працю². Державний нагляд за охороною праці здійснюють також інші органи — суб’єкти трудового права³.

Суб’єктом трудового права є державна служба зайнятості⁴. У складі державної служби зайнятості створюється інспекція, що здійснює контроль за виконанням законодавства про зайнятість на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форм власності й господарювання, а також — фермерів та інших роботодавців. Діяльність державної служби зайнятості фінансується за рахунок передбачених для цього коштів державного фонду сприяння зайнятості населення.

Суб’єктами трудового права є й органи, що розглядають індивідуальні та колективні трудові спори⁵.

Усі зазначені суб’єкти трудового права є також і суб’єктами правовідносин трудового права.

¹ Див.: постанову Кабінету Міністрів України “Про утворення Державного департаменту з нагляду за охороною праці” від 12 квітня 2000 р. № 633; постанову Кабінету Міністрів України “Про затвердження Положення про Державний департамент з нагляду за охороною праці та включення голови зазначеного департаменту до складу Бюро Національної ради з питань безпечної життєдіяльності населення” від 6 червня 2000 р. № 925.

² Див.: постанову Кабінету Міністрів України “Про утворення Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю” від 30 серпня 2000 р. № 1351; Положення про Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 29 листопада 2000 р. № 1771.

³ Див.: ст. 259–263 КЗпП.

⁴ Див.: ст. 18, 19 Закону України “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 р.

⁵ Див.: ст. 221 КЗпП та Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р.

Контрольні питання

1. Поняття суб'єктів трудового права.
2. Розкрийте зміст правового статусу громадянина (працівника) як суб'єкта трудового права.
3. Чи є безробітний суб'єктом трудового права?
4. Які види суб'єктів трудового права України ви знаєте?
5. Охарактеризуйте правове становище роботодавця як суб'єкта трудового права згідно з законодавством України.
6. Чи є, на ваш погляд, органи управління організації суб'єктами трудового права?
7. Компетенція загальних зборів (конференції) трудового колективу.
8. Чим гарантована діяльність професійних спілок?

Темати рефератів

1. Як розвиватиметься право, пов'язане з участю працівників в управлінні організацією?
2. Проблеми правового регулювання трудових відносин працюючих власників.
3. Тенденції розмежування прав трудових колективів і профспілок в організації як суб'єктів трудового права.

ПРАВОВІДНОСИНИ У СФЕРІ ТРУДОВОГО ПРАВА

- 5.1. Поняття і види правовідносин у трудовому праві.
- 5.2. Трудові відносини.
- 5.3. Правовідносини, пов'язані з трудовими.

5.1. Поняття і види правовідносин у трудовому праві

Правовідносини у сфері трудового права — це врегульовані нормами трудового законодавства трудові й тісно пов'язані з ними відносини у сфері праці¹.

Залежно від суспільних відносин, які є предметом трудового права, існують і відповідні їм правовідносини. Види права такі (рис. 5.1).

Провідними у сфері трудового права є відносини трудові. Їм можуть передувати відносини, пов'язані з працевлаштуванням. Правовідносини з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю завжди виникають та існують стосовно працівника поряд з його трудовими відносинами. Можуть виникнути й охоронні правовідносини щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору за шкоду, заподіяну іншій стороні, а також процесуальні відносини з вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів — до оголошення страйку включно.

Суб'єкти правовідносин у сфері трудового права можуть збігатися. Працівник є суб'єктом не тільки трудових відносин, а також відносин, тісно пов'язаних з трудовими.

Усі види правовідносин трудового права мають вольовий характер, бо виникають з волі суб'єктів трудового права і відображають

¹ Як відомо із загальної теорії права, правовідносини — це суспільні відносини, врегульовані нормами права.



Рис. 5.1. Види правовідносин у сфері трудового права

дію норм трудового законодавства. Зазначені відносини відрізняються від інших своїми елементами: суб'єктами, об'єктом, змістом, підставою виникнення та припинення.

Об'єктом правовідносин трудового права є матеріальне зацікавлення в праці, у наслідках трудової діяльності. В охоронних правовідносинах — охорона матеріального інтересу та соціально-економічних прав працівників.

5.2. Трудові відносини

Поняття трудових відносин. Теорія трудових правовідносин розроблена у ряді монографій¹. Так, відомий російський професор Ю. Орловський наголошує, що трудові відносини є серцевиною відносин, які становлять предмет трудового права. Тому їм надається велике значення як у теорії, так і в практиці трудового законодавства².

¹ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948; Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. — М., 1999.

² Орловский Ю. Хозяйство и право. — 2002. — № 3. — С.14.

Трудові відносини — це добровільний юридичний зв'язок між працівником і роботодавцем. Працівник зобов'язується особисто виконувати визначену трудову функцію за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією, посадою в даній організації з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Це поняття трудових відносин визначає його суб'єкти, а через їх обов'язки й зміст цих правовідносин, які є двосторонніми відносинами.

Суб'єктами трудових відносин є, з одного боку, працівник, а з другого — роботодавець.

Працівник — громадянин України чи іноземний громадянин, або особа без громадянства, що перебуває в трудових відносинах з роботодавцем на підставі укладеного трудового договору і завдяки своїй праці виконує певну трудову функцію.

• Мінімальний вік для укладання трудового договору визначено ст. 188 КЗпП. Щодо максимального, то його не визначено в КЗпП. Тільки в окремих випадках, враховуючи специфіку праці, законодавством про працю може визначатися максимальна межа щодо віку працівника¹.

• Працівником може бути особа, яка володіє трудовою правоздатністю та трудовою дієздатністю².

Роботодавець — власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності й галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Роботодавцем може бути і фізична особа й громадська чи релігійна організація, що уклала трудовий договір з бухгалтером, секретарем, водієм тощо.

Обов'язковою передумовою виникнення трудових відносин є наявність у його суб'єктів праводієздатності (трудової правосуб'єктності). Трудова правосуб'єктність у роботодавця виникає з моменту державної реєстрації і припиняється при ліквідації організації. Моментом виникнення трудової правосуб'єктності для установ є затвердження штатного розкладу і відкриття у банку рахунку оплати праці.

¹ Див.: Закон України “Про державну службу” від 16 грудня 1993 р.

² В юридичній літературі застосовується термін “трудова праводієздатність”.

Права та обов'язки роботодавця у трудових відносинах безпосередньо здійснює тільки роботодавець — фізична особа. Інші роботодавці здійснюють свої права через органи управління, визначені законодавством про працю, іншими законами, нормативно-правовими актами, засновницькими документами та локальними нормативно-правовими актами.

Трудові відносини слід відмежовувати від суміжних правовідносин сфери цивільного права, які можуть бути пов'язані з працею, за ознаками, вказаними на рис. 5.2.



Рис. 5.2. Ознаки розмежування відносин трудових від суміжних відносин цивільного права

У КЗпП встановлено, що працівник підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку і виконує трудову функцію, під якою мається на увазі будь-яка робота за певною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

Зауважимо, що трудові відносини ґрунтуються на поєднанні рівності й підпорядкування. Уклавши трудовий договір, працівник підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку і повинен особисто виконувати доручену йому роботу, як правило, не маючи права передоручати її виконання іншій особі.

Роботодавець виплачує працівникові винагороду за затрачену працю та її результати у формі заробітної плати.

Види трудових відносин. Існують строкові договори, контракт, трудовий договір на умовах неповного робочого часу та ін. Трудові відносини, пов'язані з роботою на умовах сумісництва та учнівства, мають певну специфіку. Тут виникають інші трудові відносини, а уч-

нівські правовідносини до того ж зобов'язують учня опанувати на виробництві професію чи спеціальність. Після завершення навчання учнівські відносини трансформуються у трудові відносини за отриманою спеціальністю.

У трудовому праві переважає два види трудових відносин: індивідуальні та колективні¹.

Зауважимо, що предметом індивідуальних трудових відносин є сам процес праці. Працівник виконує роботу згідно з угодою, а предметом правовідносин трудового колективу є організаційно-управлінські відносини, пов'язані з організацією й управлінням працею. Слід врахувати й критерії самостійності правовідносин (рис. 5.3).

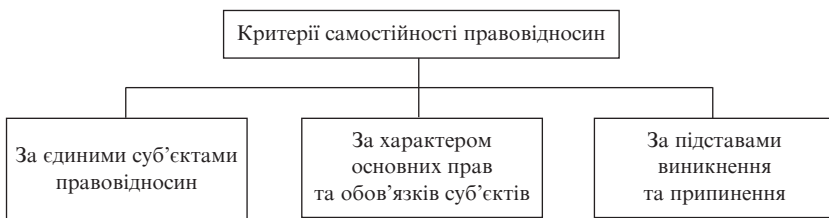


Рис. 5.3. Критерії самостійності правовідносин

Зміст трудових правовідносин. Змістом їх є права й обов'язки його суб'єктів. Основні права та обов'язки працівників закріплені в КЗпП відповідно до Конституції України. Забороняючи примусову працю, Конституція України створює умови для вільного виявлення працівниками своєї здатності до праці.

У трудових відносинах важливе значення має правовий статус працівника. Зокрема право його трудитися за обраним фахом і місцем роботи. А також правовий захист на випадках його порушення. Відповідні гарантії записані у ст. 5-1 КЗпП.

Працівник має право укладати, змінювати й розривати трудовий договір; на роботу, обумовлену трудовим договором. Також він має право:

- на робоче місце й інформацію про умови праці, вимоги щодо її охорони на робочому місці;
- на компенсацію матеріальної і моральної шкоди, заподіяної працівникові під час виконання трудових обов'язків згідно з КЗпП;

¹ Див.: *Іванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П.* Советское трудовое право: вопросы теории. — М.: Наука, 1978.

- на своєчасне одержання всієї заробітної плати залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості та якості виконаної роботи.

Працівники мають право на індивідуальні й колективні трудові спори, включаючи право на страйк. Порядок вирішення трудових спорів визначено законодавством про працю. Працівники також мають право:

- на відпочинок, що є одним із основних прав працівників;
- на створення професійних спілок, право вступати до них і захищати свої трудові права, свободи й законні інтереси;
- на участь в управлінні підприємством чи організацією у передбачених чинним законодавством формах;
- на ведення колективних переговорів, укладання колективного договору й соціально-партнерських угод через своїх представників, на інформацію щодо їх виконання.

Працівник зобов'язаний працювати чесно й сумлінно, своєчасно виконувати покладені на нього обов'язки згідно з трудовою функцією. Трудові обов'язки працівників конкретизуються у відповідних статтях КЗпП та інших нормативно-правових актах, а також локальних актах, прийнятих роботодавцем.

У трудовому законодавстві закріплено визначеність і стабільність функції працівника: йому забороняється вимагати виконувати роботу, не обумовлену договором (ст. 31 КЗпП).

Специфіка трудових відносин полягає в тому, що для виконання трудової функції працівник не може замінити себе іншим працівником без згоди роботодавця. Трудовий договір і відносини, що виникають на його підставі, мають індивідуальний і двосторонній характер.

Трудові відносини визначаються трудовим договором. Змістом трудових відносин є всі трудові права й обов'язки його суб'єктів, а суть трудового договору становлять його умови. Роботодавець має право дисциплінарної влади і може, згідно з трудовим законодавством, застосувати до працівника заходи дисциплінарного стягнення або притягти до матеріальної відповідальності. Трудові правовідносини є тривалими.

Підстави виникнення, зміни й припинення трудових відносин — це певні юридичні факти, передбачені трудовим законодавством України (рис. 5.4).

Трудовий договір є основним юридичним фактом, з яким пов'язано виникнення трудових відносин. До інших юридичних фактів, необхідних для виникнення трудових відносин, належать:

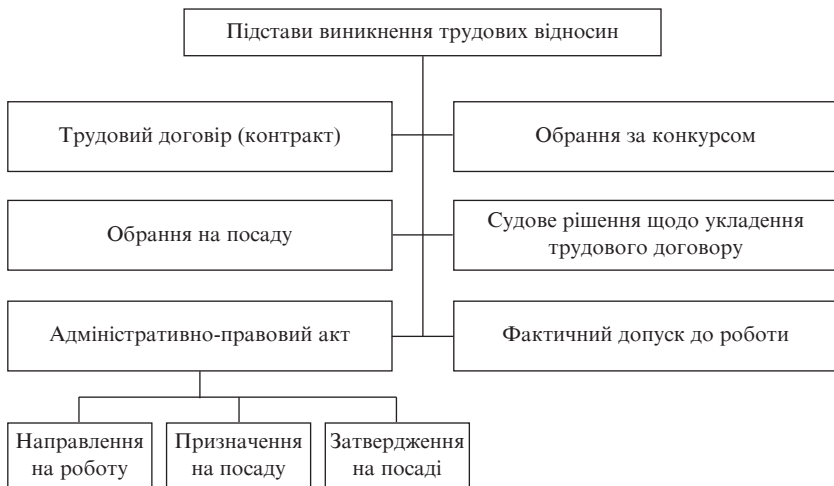


Рис. 5.4. Підстави виникнення трудових правовідносин

- обрання на посаду, за якою виконується робота. Як правило, ця підстава виникнення трудових відносин визначена в законі, нормативно-правових актах, а також може бути передбачена й засновницькими (установчими) документами організації. Для працівників, які займають виборні посади, підставою виникнення трудових відносин є факт обрання на посаду й укладання трудового договору;

- заміщення відповідної посади за конкурсом. Для окремих категорій працівників як підстава виникнення трудових відносин необхідні й інші юридичні факти. Наприклад, для осіб, які приймаються на роботу за конкурсом, укладанню трудового договору передуює обрання на посаду за конкурсом¹;

- призначення на посаду, затвердження на ній;

- направлення на роботу згідно з установленою квотою уповноваженими органами². Скажімо, працівник може бути направлений на роботу центром зайнятості за рахунок квоти (броні). Укладанню

¹ Див.: постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців” від 4 жовтня 1995 р. № 782.

² Див.: ст.19 Закону України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” від 21 березня 1991 р.

трудового договору з цими категоріями працівників (неповнолітні, інваліди) передує направлення на роботу центру зайнятості;

- судові рішення, пов'язане з укладанням трудового договору при необґрунтованій відмові укласти трудовий договір (ст. 232 КЗпП);
- фактичний допуск до роботи з відома або за дорученням роботодавця, його представника і незалежно від того, чи був трудовий договір належним чином оформлений. Трудові відносини виникають між працівником і роботодавцем на підставі трудового договору, що укладається ними. Доказом наявності трудових правовідносин є фактичне допущення працівника до роботи — навіть тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані (ст. 24 КЗпП).

У випадках і в порядку, встановлених законом, іншим нормативним правовим актом трудові відносини виникають на підставі трудового договору та інших актів, що передують укладанню договору.

Підставою виникнення трудових правовідносин з підлітками, які не досягли п'ятнадцяти років, є згода одного із батьків або особи, яка його замінює, та трудовий договір (ст. 188 КЗпП).

Зміна трудових правовідносин може відбуватися при переведенні працівника на іншу роботу. Причому — тільки за згодою працівника, крім випадків, передбачених законодавством¹.

Трудові відносини припиняються з припиненням трудового договору на підставах, визначених чинним трудовим законодавством України.

Отже, підставою для виникнення трудових відносин є визначений законом юридичний факт, а також інші послідовно здійснювані складні юридичні факти. Наприклад, обрання за конкурсом, призначення на посаду, направлення на роботу службою зайнятості тощо.

5.3. Правовідносини, що тісно пов'язані з трудовими

Правовідносини, пов'язані із забезпеченням зайнятості й працевлаштуванням. Ці правовідносини зазвичай розглядаються як єдність трьох самостійних правовідносин:

- правовідносини між службою зайнятості (яка виконує посередницьку функцію) та громадянином, котрий звернувся до служби зайнятості з заявою щодо працевлаштування чи визнання безробітним;

¹ Див.: ст. 33, 34 КЗпП.

- правовідносини між службою зайнятості й роботодавцем, який зобов'язаний подати інформацію про потреби в кадрах, наявність вакантних посад;
- правовідносини між громадянином (безробітним), який отримав направлення служби зайнятості для працевлаштування, та роботодавцем щодо працевлаштування громадянина.

Кожне із цих правовідносин є самостійним, зі своїми суб'єктами та змістом.

Правовідносини між громадянином і центром зайнятості. Ці правовідносини виникають на підставі звернення громадянина до служби зайнятості з заявою щодо працевлаштування. Заява працівника є підставою для виникнення цих правовідносин. З моменту реєстрації громадянина як безробітного ці правовідносини трансформуються у відносини безробітного зі службою зайнятості.

Змістом цих правовідносин є права й обов'язки їх учасників — наприклад, безробітного та служби зайнятості. Вони визначені в КЗпП та інших нормативно-правових актах про працю. Служба зайнятості зобов'язана вжити необхідних заходів для пошуку підходящої роботи й направити громадянина в ту чи іншу організацію для працевлаштування. Термін для працевлаштування законом не визначено; він триває до працевлаштування громадянина на роботу чи направлення його на професійну підготовку чи перепідготовку. Підставою припинення цих правовідносин є факт укладання громадянином трудового договору. Ці правовідносини можуть бути припинені також і за бажанням громадянина, який може відмовитися від сприяння служби зайнятості у його працевлаштуванні і шукати підходящу роботу самостійно, безпосередньо звертаючися до роботодавця.

Правовідносини між центром зайнятості й роботодавцем. Ці відносини починаються з моменту виникнення праводієздатності організації і припиняються з її ліквідацією. Змістом цих правовідносин є права й обов'язки їх учасників, що визначені чинним трудовим законодавством.

Правовідносини між громадянином, направленим службою зайнятості, й роботодавцем. Ці відносини виникають з моменту передачі громадянином направлення служби зайнятості. Змістом цих правовідносин є обов'язок роботодавця прийняти на роботу громадянина, направленого службою зайнятості за рахунок квоти (броні). В іншо-

му випадку роботодавець може відмовити взяти на роботу за направленням служби зайнятості, а правовідносини громадянина з цим роботодавцем щодо працевлаштування припиняються.

Відносини щодо працевлаштування виникають за новим направленням служби зайнятості, але вже з іншим роботодавцем.

Варто врахувати, що укладання трудового договору здійснюється на підставі свободи вибору сторонами один одного і досягнення ними згоди укласти трудовий договір на певних умовах.

Законодавство встановлює особливості працевлаштування інвалідів і молодих спеціалістів.

Організаційно-управлінські правовідносини у сфері праці. Поряд з трудовими правовідносинами, які мають індивідуальний характер, у сфері організації та управління колективною працею виникають також і організаційно-управлінські правовідносини.

У системі правовідносин трудового права вони є основними супутниками трудових відносин і спрямовані на організацію й управління колективною працею, пов'язаними зі встановленням умов праці, її оплати, охорони праці, застосування трудового законодавства.

У навчальній літературі з трудового права думки щодо видів організаційно-правових відносин розділились. Так, на думку фахівців В. Толкунової і К. Гусова, існують організаційно-правові правовідносини трьох видів (рис. 5.5).¹

Відомий фахівець Л. Сироватська виокремлює у сфері трудового права організаційно-управлінські та соціально-економічні правовідносини². Професор О. Смірнов не поділяє організаційно-управлінські правовідносини на види³. В юридичній літературі є й інші точки зору з цього питання⁴.

Трудовий колектив реалізує свої повноваження зокрема у такій організаційно-правовій формі, як загальні збори (конференція), або через представницькі органи — професійні спілки. Форми участі

¹ Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник: 2-е изд., доп., испр. — М.: Юристъ, 1999. — С. 123.

² Сыроватская Л. А. Трудовое право: Учебник. — М.: 1995. — С. 90–95.

³ Смирнов О. В. Трудовое право: Учебник. — М.: ПБОЮ, 2001. — С. 111.

⁴ Стадник М. П. Проблеми розвитку колективно-договірного регулювання трудових відносин. Становлення і розвиток цивільних і трудових правовідносин у сучасній Україні: Монографія / Кол. авт.: Я. М. Шевченко, О. М. Молякко Г. В. Єрмоменко та ін.; Кер. авт. кол., наук. ред. Я. М. Шевченко. — К.: Ін-т держави та права ім. В. М. Корецького НАН України, 2001. — С. 151–163.

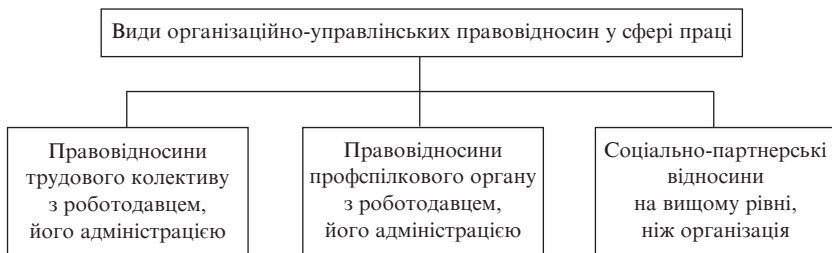


Рис. 5.5. Види організаційно-управлінських правовідносин у сфері праці

трудового колективу та професійних спілок в організаційно-управлінських правовідносинах визначаються залежно від їх повноважень трудовим законодавством. Наприклад, правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця та профспілкового органу на основі Типових правил (ст. 142 КЗпП); за рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу організації можуть бути створені комісії з трудових спорів (ст. 223 КЗпП).

Трудовий колектив може уповноважити профспілковий орган представляти і захищати колективні соціально-трудова права та інтереси працівників в організації. Профспілкова організація, відповідно до законодавства, може представляти членів профспілки і захищати їх колективні та індивідуальні права й інтереси. Організаційно-управлінські відносини роботодавця можуть виникати як з трудовим колективом організації, так і з виборним органом профспілкової організації.

Основні повноваження виборного органу профспілкової організації визначені у ст. 247 КЗпП.

Організаційно-управлінські правовідносини щодо ведення колективних переговорів та укладання колективного договору в організації. Ці відносини виникають між працівниками та роботодавцем, вони пов'язані з розробкою, обговоренням та укладанням колективного договору¹. Змістом цих правовідносин є права й обов'язки їх учасників у сфері організації та управління працею. Вони виникають з ініціативи будь-якої сторони, а припиняються із закінченням терміну чинності колективного договору.

¹ Їх називають соціально-партнерськими, колективно-договірними, соціально-трудова відносинами.

Метою організаційно-управлінських правовідносин є розробка й прийняття локальних правових актів і рішень щодо організації праці, її оплати, охорони праці й застосування умов праці. Змістом цих правовідносин є права й обов'язки їх сторін, пов'язані з розробкою, обговоренням і прийняттям локальних нормативно-правових актів та рішень.

У цих правовідносинах реалізується правовий статус трудових колективів як суб'єктів трудового права, профспілок і роботодавця.

Організаційно-управлінські відносини складаються між трудовим колективом і керівником організації, а також між профспілковим органом і керівником організації щодо встановлення умов праці та застосування чинного трудового законодавства. Організаційно-управлінські відносини виражають дію виробничої демократії, а також пріоритет управлінських повноважень роботодавця. Ці правовідносини сприяють регулюванню процесу організації праці й управлінню виробництвом.

Підставою виникнення організаційно-управлінських правовідносин є звернення до іншої сторони у зв'язку з необхідністю обговорення, розробки чи прийняття локального нормативно-правового акта, який стосується управління виробництвом, організації праці, встановлення локальних правових норм чи застосування чинного трудового законодавства. Ініціатива у розробці й прийнятті локального нормативно-правового акта чи рішення, як правило, належить роботодавцю, але така ініціатива може належати й іншій стороні. Так, ініціатором переговорів, пов'язаних з укладанням колективного договору, зазвичай виступає будь-яка із сторін соціально-трудова відносин¹.

Організаційно-управлінські відносини можуть виникнути у зв'язку з реалізацією організаційно-управлінських повноважень трудовим колективом чи волевиявленням виборного профспілкового органу організації в межах його повноважень щодо представництва та захисту колективних та індивідуальних прав працівників.

Юридичним фактом припинення організаційно-управлінських відносин може бути:

- прийняття рішення (наприклад, отримання роботодавцем згоди профспілкового органу на звільнення працівника з роботи за порушення трудової дисципліни);

¹ Див.: ст. 10 Закону України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р. // Відомості Верховної Ради. — 1993. — № 36. — Ст. 361.

- відміна раніше прийнятого нормативно-правового акта (рішення), прийняття локально-правового акта чи закінчення строку чинності нормативно-правового акта у сфері правового регулювання праці.

Правовідносини у зв'язку з професійною підготовкою кадрів безпосередньо на виробництві. Ці правовідносини передують трудовим відносинам чи є похідними від них і можуть бути трьох видів (рис. 5.6).

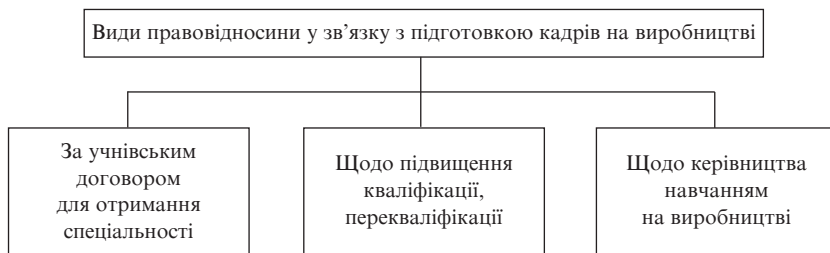


Рис. 5.6. Види правовідносин у зв'язку з підготовкою кадрів на виробництві

Правовідносини у зв'язку з учнівством передують трудовим відносинам. Підставою виникнення цих правовідносин є учнівський договір, а суб'єктами правовідносин — учень і роботодавець. Зміст правовідносин становить обов'язок роботодавця організувати індивідуальне, бригадне, курсове навчання громадянина нової для нього спеціальності. А обов'язок учня — опанувати теоретичними знаннями, практичними навичками й уміннями з метою опанування спеціальністю в установлені строки, аби в подальшому працювати за спеціальністю в цій організації. Такий договір може бути укладений з працівником, який вже працює у цій організації, або з особою, яка укладає учнівський договір з метою отримання спеціальності.

Варто врахувати, що між правовідносинами у зв'язку з учнівством та за трудовим договором є чимало спільного, хоча за змістом і метою укладання ці договори різні. Учнівські відносини мають учнівську функцію, попри те, що в процесі навчання учні виконують і трудову функцію, набуваючи практичних навичок з майбутньої спеціальності. Трудовим відносинам характерні не тільки трудові функції. Зазвичай відносинам, пов'язаним з учнівством, передують трудові відносини (крім випадків, коли працівник організації уклав учнівський договір).

Під час навчання на учня поширюється законодавство про працю. Учень підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку організації, де навчається.

Відносини, пов'язані з учнівством, припиняються з моменту складання кваліфікаційного іспиту й укладення трудового договору. Відтак правовідносини у зв'язку з учнівством трансформуються у трудові відносини, суб'єктами яких є працівник і роботодавець.

Правовідносини щодо професійної підготовки виникають у зв'язку з необхідністю підвищення кваліфікації (перепідготовки) працівників. Це відносини між працівником і роботодавцем. На відміну од відносин, пов'язаних з учнівством, вони не мають самостійного характеру і є похідними від трудових відносин; вони мають свої терміни.

Підставою для виникнення відносин щодо підвищення кваліфікації є договір, який укладається між працівником і роботодавцем. Такою підставою може бути й умова, досягнута при укладанні трудового договору (контракту), яка породжує права й обов'язки безпосередньо у змісті трудових відносин.

Підвищення кваліфікації може охоплювати різні категорії працівників: керівників, спеціалістів, державних службовців¹, бути короткостроковим або тривалим; організаційні форми підвищення кваліфікації залежать від мети навчання, категорії працівників (наприклад, курсове навчання, стажування, вивчення досвіду роботи тощо)². Чинним трудовим законодавством України встановлені гарантії для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації чи перепідготовку (ст. 122 КЗпП). Правовідносини щодо підвищення кваліфікації припиняються з моменту закінчення терміну навчання.

Правовідносини щодо керівництва виробничим навчанням виникають у зв'язку з укладанням особливого договору, згідно з яким працівник бере на себе зобов'язання підготувати учня до самостійної роботи за певною спеціальністю чи сприяти підвищенню кваліфікації працівника, групи працівників. Правовідносини виникають між цим працівником і роботодавцем. Вони є різновидом трудових відносин — видом трудового договору. Крім виконання трудової фун-

¹ Див.: постанови Кабінету Міністрів України “Про заходи щодо підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань національної безпеки та оборони держави” від 8 лютого 2000 р. № 251 та “Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва” від 28 червня 1997 р. № 695.

² Див.: постанову Кабінету Міністрів України “Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій” від 8 лютого 1997 р. № 167.

кції згідно з трудовим договором правовідносини, пов'язані з керівництвом навчанням, обумовлюють встановлення додаткової трудової функції: навчання учня або підвищення кваліфікації працівника.

Змістом правовідносин, пов'язаних з керівництвом навчанням, є додаткові до трудового договору права й обов'язки. Ці правовідносини є похідними від трудових й обмежені тривалістю навчання.

Правовідносини у зв'язку з матеріальною відповідальністю сторін трудового договору за заподіяну шкоду. Ці правовідносини мають охоронний характер. З одного боку, вони охороняють права працівника на працю, на безпечні й здорові умови праці, а з другого — зобов'язують його дбайливо ставитись до майна роботодавця і нести відповідальність за шкоду, заподіяну внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

Ці правовідносини залежно від того, яку шкоду одна сторона заподіяла іншій, можуть бути двох видів (рис. 5.7).

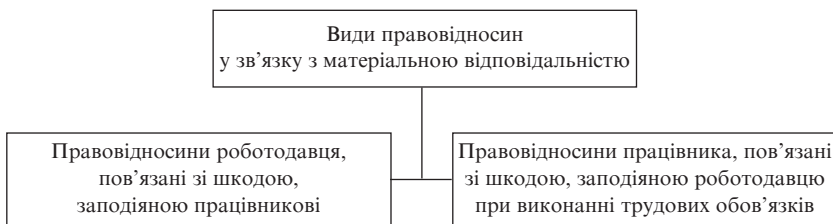


Рис. 5.7. Види правовідносин щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору

Суб'єктами цих правовідносин є сторони трудового договору, суб'єкти трудових правовідносин.

Підставою для виникнення цих правовідносин є протиправне заподіяння шкоди однією стороною трудового договору іншій. Припиняються ці правовідносини із закінченням виплати компенсації винної сторони.

Змістом цих правовідносин є обов'язок винної сторони відшкодувати заподіяну нею шкоду іншій стороні трудового договору відповідно до чинного законодавства України.

Правовідносини, пов'язані з вирішенням трудових спорів. Такі правовідносини можуть виникнути між працівником і роботодавцем (індивідуальний трудовий спір) або між працівниками та роботодавцем (колективний трудовий спір).

Суб'єктами правовідносин у зв'язку з вирішенням індивідуальних трудових спорів є учасники спору: працівник і роботодавець, а також органи, уповноважені розглядати індивідуальні трудові спори. Таким органом є комісія з трудових спорів (КТС), що створюється безпосередньо в організації, де працює понад п'ятнадцять чоловік, і суд. Індивідуальний трудовий спір виникає між працівником і роботодавцем щодо застосування чинного трудового законодавства, колективного договору, а також умов трудового договору. Розгляд індивідуальних трудових спорів у КТС регулюється КЗпП, а в суді ці спори розглядаються відповідно до норм Цивільного процесуального кодексу країни й окремими статтями КЗпП (ст. 231–241-1).

Суб'єктами правовідносин у зв'язку з вирішенням колективних трудових спорів є учасники спору: працівники та роботодавець (їх представники), а також спеціально створені для кожного колективного трудового спору органи — примирна комісія та трудовий арбітраж. У вирішенні колективного трудового спору можлива участь і незалежного посередника; усі вони послідовно розглядають трудові спори у порядку, визначеному законом¹.

Колективні трудові спори виникають у зв'язку зі встановленням чи зміною умов праці, оплати праці, укладанням, зміною чи виконанням колективних договорів та угод.

Якщо колективний спір виникає під час укладання колективного договору, то учасниками спору виступають ті суб'єкти, між якими цей колективний договір укладається.

Підставою для виникнення правовідносин у зв'язку з вирішенням індивідуальних трудових спорів є звернення зацікавленої сторони (наприклад, працівника в КТС або суд щодо захисту суб'єктивного права працівника).

Колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця повідомлення про повну або часткову відмову задовольнити колективні вимоги і вирішив питання про незгоду з рішенням роботодавця (його представника) або коли терміни розгляду вимог, передбачені законом, закінчилися, а відповіді від роботодавця не надійшло.

¹ Див.: Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. // Відомості Верховної Ради. — 1998. — № 34. — Ст. 227.

Виникнення трудового спору вимагає від органу з вирішення трудового спору здійснити процесуальні дії щодо попереднього виявлення обставин справи та вирішити трудовий спір по суті¹.

Між суб'єктами трудового спору в процесі його вирішення виникають правовідносини процедурно-процесуального характеру. Змістом їх є передбачені законодавством про працю процесуальні (процедурні) права й обов'язки суб'єктів цих правовідносин.

Для вирішення трудових спорів застосовуються норми матеріального трудового права. Ці правовідносини мають охоронний характер. При зверненні до відповідного юрисдикційного органу у зв'язку з трудовим спором виникають процесуальні відносини з кожною стороною трудового спору. Наприклад, між працівником і роботодавцем щодо поновлення працівника на роботу. Можуть виникнути процесуальні правовідносини і з іншими можливими учасниками трудового спору.

При вирішенні трудового спору органом вищого рівня виникають адміністративні процесуальні відносини.

Слід врахувати, що правовідносини у зв'язку з вирішенням трудових спорів розрізняються залежно від того, нормами якої галузі регулюються ці процедурно-процесуальні відносини. Зміст і характер процедурно-процесуальних правовідносин, пов'язаних з вирішенням трудових спорів, розрізняються також залежно од різновиду спору (індивідуальний чи колективний) та виду органу, що розглядає трудовий спір.

Можуть бути такі види правовідносин у зв'язку з вирішенням трудових спорів (рис. 5.8).

Правовідносини, пов'язані з вирішенням трудового спору, є тривалими, їх тривалість визначається тим, скільки часу трудового спору перебуває у провадженні компетентних юрисдикційних органів, включаючи і виконавче провадження.

Правовідносини у зв'язку з вирішенням індивідуального трудового спору припиняються на підставі рішення, яке виносить КТС чи суд. Рішення, що набрало чинності, має обов'язковий характер для сторін.

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню (ст. 235 КЗпП).

¹ Див.: *Передерин С. В.* Процедурно-процесуальный механизм обеспечения трудовых прав наемных работников. — Воронеж, 2000.



Рис. 5.8. Види правовідносини у зв'язку з вирішенням трудових спорів

Підставою для припинення правовідносин у зв'язку з вирішенням колективного трудового спору є угода, досягнута сторонами колективного трудового спору в процесі його вирішення. Ця угода оформлюється письмово і обов'язкова для сторін спору.

Контрольні питання

1. Поняття трудових відносин.
2. Система правовідносин у трудовому праві.
3. Суб'єкти трудових правовідносин.
4. Зміст трудових правовідносин.
5. Назвіть суб'єктів організаційно-управлінських відносин та їхній зміст.
6. Правовідносини щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору.
7. Юридичні факти, пов'язані з виникненням, зміною та припиненням трудових відносин.
8. Якими статтями, на Ваш погляд, необхідно доповнити чинний КЗпП з питань регулювання трудових відносин?

Темі рефератів

1. Система правовідносин у сфері трудового права.
2. Розвиток організаційно-управлінських відносин у сфері праці.

КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ ТА УГОДИ

6.1. Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод.

6.2. Колективний договір.

6.3. Поняття, види та сторони угод.

6.1. Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод

У Декларації та Конвенціях МОП визначено основні принципи розробки, укладання й виконання колективних договорів та угод, принципи свободи ведення колективних переговорів, співробітництва у сфері організації праці, інші принципи договірнього регулювання у сфері праці¹.

Правове регулювання розробки, укладання та виконання колективного договору здійснюється згідно з КЗпП (гл. II “Колективний договір”).

Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод визначені Законом України “Про колективні договори та угоди” від 1 липня 1993 р.

¹ Див.: Декларація относительно целей и задач Международной организации труда (1944 г.); Конвенция МОП “Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів” № 98; Конвенція про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм № 144, ратифікована постановою Верховної Ради України від 17.12.93; Конвенція МОП “Про сприяння колективним переговорам” № 154, конвенцію ратифіковано постановою Верховної Ради України від 04.02.94; Рекомендація МОП щодо зв'язків між адміністрацією і трудівниками на підприємстві № 129.

Правові й організаційні засади функціонування системи заходів, пов'язаних з вирішенням колективних трудових спорів (конфліктів), які спрямовані на здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин, врегульовані Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р.

Зауважимо, що у трудовому праві принцип договірного регулювання застосовується з певними обмеженнями. Розрізняють такі правові принципи розробки й укладання колективних договорів та угод (рис. 6.1):



Рис. 6.1. Принципи колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин

Свобода ведення переговорів, укладання колективних договорів та угод визначається тим, що держави зобов'язані забезпечити свободу ведення переговорів та укладання колективних договорів та угод.

Дотримання норм законодавства про працю. Умови колективних договорів та угод, згідно зі ст. 4, 8, 9 КЗпП, не можуть погіршувати

становище працівників порівняно з законодавством України про працю в тому числі — із міжнародними договорами або міжнародними угодами у сфері праці.

Правоможність представників сторін колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин. Правоможність сторін соціально-трудових відносин визначається статутом організації, іншими засновницькими договорами, рішеннями роботодавця та працівників організації, які оформляються наказами, протоколами тощо. Зазначимо, що наділення представників працівників повноваженнями в законодавчій практиці майже не регламентується¹.

Рівність сторін колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин передбачає:

- діяльність професійних спілок не фінансується роботодавцем, політичними партіями;
- ініціативу укласти колективний договір може виявити кожна із сторін соціально-партнерських відносин.

Свобода вибору й обговорення питань, що є змістом соціально-партнерських договорів і угод, виявляється в тому, що ніхто не може визначати їх зміст, крім соціальних партнерів, і в межах їх компетенції².

Добровільність прийняття зобов'язань. Умови колективного договору, які, наприклад, були прийняті під тиском проведення страйку, можуть бути визнані недійсними. Так само, як і ті, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством і угодами.

Реальність виконання зобов'язань. Зміст колективного договору визначається сторонами, але в межах їх компетенції. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги тільки за наявності необхідних коштів.

Контроль за виконанням колективного договору та відповідальність за невиконання взятих зобов'язань. Контроль за виконанням колективного договору здійснюється безпосередньо сторонами, які його уклали, в порядку, визначеному колективним договором чи угодою. Відповідальність сторін колективно-договірного регулю-

¹ Див.: Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р.; Закон України “Про колективні договори та угоди” від 1 липня 1993 р.

² Див.: ст. 13 КЗпП.

вання праці, а саме за ухилення від участі в переговорах, за порушення й невиконання колективного договору, угоди визначена законодавством України¹.

За сферою укладання законодавець розрізняє колективні договори й угоди. Колективні договори укладаються на рівні підприємства, установи, організації, а угоди — на державному, галузевому та регіональному рівнях.

Колективний договір — правова форма участі працівників в управлінні виробництвом, форма локального регулювання умов праці та встановлення взаємних зобов'язань (юридичних і моральних).

Колективні договори й угоди, попри загальні засади їх укладання, — різні правові акти, що юридично засвідчують колективні переговори. Їх відмінність переважно полягає:

- у сторонах, які беруть участь у переговорах і укладають колективний договір чи угоду;
- у сфері дії цих правових актів;
- відмінність щодо кола осіб, яких вони охоплюють;
- відмінність щодо порядку їх укладання й змісту.

Колективний договір, угоди укладаються для регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, узгодження інтересів працівників і роботодавця згідно з чинним законодавством про працю. Умови колективних договорів і угод обов'язкові для підприємств, на які вони поширюються, а також сторін, що їх уклали. До них заборонено включати умови, які погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами й угодами.

Від імені працівників не мають права вести переговори й укладати колективні договори і угоди представники організацій чи органів, які створені або фінансуються роботодавцем, політичними партіями. Якщо інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, то інтереси роботодавця не можуть представляти особи — члени виборного органу цієї профспілки.

Будь-яка зі сторін може виявити ініціативу щодо проведення переговорів, пов'язаних з укладенням колективного договору, угоди, а рішення приймається за згодою сторін.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їхньої компетенції. При укладенні та реалізації колективних договорів

¹ Див.: ст. 19–20 КЗпП, ст. 17–19 Закону України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р.

недопустиме жодне втручання, що обмежує законні права працівників та їхніх представників або перешкоджає їх реалізації, з боку органів представницької та виконавчої влади, господарського управління, політичних партій, власників чи уповноважених ними органів.

Підписавши колективний договір, угоду, щорічно в терміни, передбачені колективним договором, угодою, сторони звітують про їх виконання і несуть відповідальність за порушення колективного договору чи угод.

6.2. Колективний договір

Поняття колективного договору. Колективний договір — це один з правових інститутів Особливої частини трудового права. Колективно-договірне регулювання праці має давню історію. Колективний договір — це двостороння угода, локальний правовий акт, акт соціально-партнерства на рівні організації між працівниками та роботодавцем.

Колективний договір — це правовий акт, що регулює соціально-партнерські відносини між соціальними партнерами в організації.

Положення колективного договору регулюють не лише відносини між його сторонами, а й відносини між роботодавцем, з одного боку, та одним або кількома виборними профспілковими органами чи іншими уповноваженими на представництво трудовими колективами органами — з іншого. Такі відносини в преамбулі до Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” називаються соціально-трудовами.

Конкретні обов’язки роботодавця, пов’язані з укладанням колективного договору, можуть установлюватись і в колективному договорі.

Колективний договір укладається для узгодження інтересів працівників, з одного боку, та роботодавця — з іншого¹. Під час переговорів сторони на основі чинного законодавства беруть на себе певні зобов’язання з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, узгодження інтересів працівників і роботодавця.

Сфера укладання колективних договорів. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності й господарювання, які характеризуються тим, що:

- використовують найману працю;
- мають право юридичної особи.

¹ Див.: ст. 1 Закону України “Про колективні договори та угоди” від 1 липня 1993 р. і ст. 1 КЗпП.

Відсутність хоча б однієї із цих ознак унеможливилює укладання колективного договору.

Слід звернути увагу на те, що колективний договір може укладатися в структурних підрозділах організацій (філіях, представництвах), однак у межах компетенції цих підрозділів.

Сторони колективного договору. Згідно зі ст. 12 КЗпП він укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з одного боку, і профспілковими організаціями, які діють відповідно до своїх статутів, а в разі їх відсутності — представниками, обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, — з другого.

Колективний договір — це правовий акт, який регулює соціально-трудові відносини між працівниками організації (структурних підрозділів) і роботодавцем.

Сторонами колективного договору є працівники організації і роботодавець в особі уповноважених представників.

Право на ведення переговорів й укладання колективних договорів від імені працівників організації надається професійним спілкам, об'єднанням профспілок — представниками яких є їх виборні органи, або іншим представницьким організаціям трудящих, наділеним відповідними повноваженнями.

За наявності на підприємстві, державному, галузевому, територіальному рівнях кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення угоди або колективного договору.

При укладенні колективного договору роботодавцем виступає керівник організації чи інша уповноважена особа відповідно до статуту організації чи іншого правового акта.

Сторонами колективного договору є працівники підприємства, установи, організації і роботодавець в особі їхніх уповноважених представників. Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування є *учасниками* колективно-договірного регулювання трудових відносин на різних рівнях. Сторони соціального партнерства (працівники й роботодавці) діють через своїх представників. При укладанні колективного договору у філіалі чи представництві організації інтереси роботодавця можуть здійснюватися за довіреністю, а також за наказом керівника організації чи статуту організації. При

вирішенні трудових спорів інтереси роботодавців, як правило, представляють державні органи галузевого управління — міністерства, відомства. При укладанні колективного договору працівникам надано право самостійно визначати своїх представників.

Зміст і структура колективного договору визначається його сторонами в межах їхньої компетенції. Предметом колективного договору є сфера застосування праці та відтворення робочої сили.

Змістом колективного договору є узгоджені сторонами умови, покликані врегулювати соціально-трудові відносини в даній організації. Ці умови визначають права й обов'язки сторін, а також відповідальність за їх порушення.

У ст. 13 КЗпП та ст. 7 Закону України “Про колективні договори та угоди” визначено приблизний перелік питань, згідно з яким в колективному договорі зазначено взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих і соціально-трудових відносин. Взаємні зобов'язання вказані в інститутах трудового права, зокрема, щодо:

- змін в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування праці та її оплати, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом організації);
- режиму роботи, тривалості робочого часу й відпочинку;
- охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення й відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Встановлено також, що колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги. Вони встановлюються, як правило, лише для працівників даної організації.

Водночас слід мати на увазі, що відповідно до ст. 14 Закону України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 р., норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

За критерієм фінансування зобов’язання у колективному договорі поділяються на такі, що потребують додаткових коштів від роботодавця, і на такі, що фінансування не потребують, а стосуються організації праці та її удосконалення.

За характером “взаємні зобов’язання сторін” колективного договору поділяються на такі види: нормативні умови, зобов’язальні умови, інформаційні умови, організаційні умови (рис. 6.1).

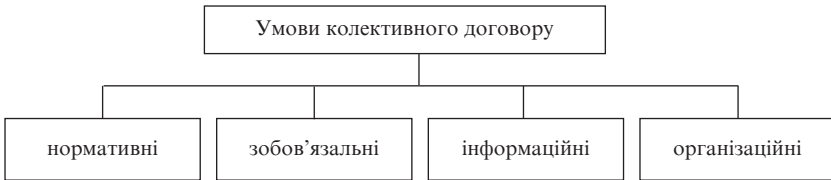


Рис. 6.1. Умови колективного договору

Нормативні умови колективного договору — це локальні норми права, встановлені сторонами в межах їхньої компетенції. Вони поширюються на працівників даної організації. З переходом до ринкової економіки правове регулювання соціально-трудоких відносин переміщується із законодавчого на локальне регулювання. Законодавче регулювання зосереджено головним чином на встановленні загальних обов’язкових гарантій для працівників, а договірне регулювання охоплює коло умов, що пов’язані зі специфікою праці в організації.

До категорії нормативних умов колективного договору належать умови, якими встановлюються тарифні ставки, посадові оклади, розміри й умови доплат і надбавок до заробітної плати, розміри й умови виплати премій тощо.

Необхідно розрізняти локальні норми, встановлені сторонами колективного договору, від норм чинного законодавства, включених до колективного договору. Нормативні умови діють протягом усього строку дії колективного договору.

Зобов'язальні умови колективного договору мають не загальний, а конкретний характер і є конкретними зобов'язаннями сторін. Як правило, вони діють не протягом усього терміну чинності колективного договору і припиняють свою дію у зв'язку з їх виконанням. Наприклад, заходи з охорони праці та ін. Зобов'язальні умови колективного договору мають і конкретних виконавців.

Інформаційні умови містять норми законодавства, а також соціально-партнерських угод більш високого рівня (Генеральної, галузевої, регіональної угоди).

Організаційні умови. Це умови, пов'язані з регламентацією порядку укладення, зміни й припинення дії колективного договору (умови щодо терміну чинності колективного договору, порядку внесення змін і доповнень до колективного договору тощо).

У структурі колективного договору, як правило, виокремлено спеціальний розділ щодо покращення умов праці та побуту жінок, молоді, інвалідів, пенсіонерів. Складовою частиною колективного договору є додатки.

Реалізація колективного договору — це практичне здійснення тих умов, які становлять його зміст, тобто виконання взятих зобов'язань.

Практична реалізація умов колективного договору має створити правовий клімат для здійснення соціально-партнерських відносин між роботодавцем і працівниками.

Реальна дія умов колективного договору сприяє розвитку виробництва, соціально-партнерських відносин.

Усі без винятку працівники підприємства, в тому числі й новачки, мають ознайомитися з колективним договором.

Слід врахувати, що положення колективного договору поширюються на всіх працівників організації незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників організації¹.

Порядок укладення колективного договору. В міжнародному трудовому праві термін “колективні переговори” означає всі переговори між підприємцем, групою підприємців або однією чи кількома організаціями підприємців — з одного боку, та однією чи кількома організаціями найманих працівників — з другого. Їхня мета:

¹ Див.: ст. 9 Закону України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р.

- визначення умов праці й зайнятості;
- регулювання відносин між підприємцями й працівниками;
- регулювання відносин між підприємцями або їхніми організаціями, організацією або організаціями працівників¹.

Колективні переговори проводяться з метою укладання колективного договору для внесення змін чи доповнень. Передбачена обов'язкова процедура розробки й укладання колективного договору. Терміни, порядок проведення колективних переговорів, вирішення розбіжностей, що можуть виникнути у ході переговорів, визначено чинним законодавством².

Законодавство встановлює гарантії і компенсації для осіб, які беруть участь у переговорах як представники сторін, а також спеціалістам, запрошеним для участі в роботі комісій, на період переговорів і підготовки проекту колективного договору. Вони звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку і включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовці проекту, компенсуються в порядку, передбаченому законодавством про працю, колективним договором, угодою.

Рішення про необхідність укладання колективного договору в організації (філіалі, представництві) приймається сторонами колективно-договірного регулювання праці. Ініціатором переговорів з укладання колективного договору може виступити будь-яка зі сторін.

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається професійним спілкам, об'єднанням профспілок через представників їхніх виборних органів або інших представницьких організацій трудящих, наділених відповідними повноваженнями.

Кожна із сторін не раніш як за три місяці до закінчення терміну дії колективного договору або у строки, визначені цими документами, *письмово повідомляє* іншу сторону про початок переговорів.

Варто врахувати, що згідно зі ст. 17 КЗпП на новоствореному підприємстві, в установі, організації колективний договір укладається з ініціативи однієї зі сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, установи, організації, якщо законодавством передба-

¹ Див.: Конвенцію МОП № 154 “Про сприяння колективним переговорам” (1981 р.).

² Див.: ст. 10, 11 Закону України “Про колективні договори і угоди” та Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р., та іншими нормативними актами.

чено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, установи, організації — в разі, якщо не передбачено їх реєстрацію.

Слід звернути увагу на те, що точно визначеною стороною колективного договору є роботодавець, а друга сторона протягом *семи днів повинна розпочати переговори*. Друга сторона теж має право повідомити роботодавця про початок колективних переговорів з укладання колективного договору.

Початком переговорів слід вважати погодження порядку ведення колективних переговорів. Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладання або внесення змін до колективного договору визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом.

Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами. До складу комісії входять особи, які наділені необхідними повноваженнями.

Сторони можуть переривати переговори для проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних, аби шукати компроміси й виробити відповідні рішення.

Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Учасники їх не мають права розголошувати дані, які є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

Робоча комісія готує проект колективного договору з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

Рішення комісії має прийматися на паритетних началах після досягнення згоди (консенсусу).

Для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури. Для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладання чи зміни колективного договору, угоди профспілки інші уповноважені працівниками органи можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації.

Правові й організаційні засади функціонування системи заходів з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) при укладенні колективного договору визначає Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

Постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для того, щоб сприяти врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів), є Національна служба посередництва й примирення¹. Основні її завдання:

- сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними;
- прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) і сприяння своєчасному їх вирішенню;
- здійснення посередництва й примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Підписання колективного договору врегульовано ст. 13 Закону. Так, проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. Якщо збори (конференція) трудового колективу відхиляють проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення.

Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів.

Після цього проект в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після того, як проект колективного договору схвалено загальними зборами (конференцією) трудового колективу, він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Момент підписання колективного договору означає закінчення колективних переговорів.

Зміни і доповнення до колективного договору протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором².

Колективні договори підлягають повідомній реєстрації місцевими органами державної виконавчої влади. Порядок реєстрації колективних договорів визначається постановою Кабінетом Міністрів України³.

¹ Див.: Указ Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98 “Про утворення Національної служби посередництва і примирення” та затверджене Положення про Національну службу посередництва і примирення.

² Див.: ст. 14 Закону України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р.

³ Див.: постанову Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 р. № 225 “Про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів”.

Міністерству праці та соціальної політики, а також місцеві органи державної виконавчої влади зобов'язані здійснювати контроль за відповідністю колективних договорів чинному законодавству та генеральній угоді, а у разі виявлення порушень — вживати необхідних заходів у межах наданих повноважень.

Повідомна реєстрація колективних договорів проводиться з метою забезпечення можливості для врахування їх умов під час розгляду трудових спорів (індивідуальних і колективних), що можуть виникнути за результатами застосування норм колективних договорів уповноваженими на те органами, і засвідчує автентичність примірників і копії, поданих на реєстрацію.

Колективний договір подається на реєстрацію сторонами, які їх підписали, в трьох примірниках (перший, другий і копія).

Колективний договір, що подається на реєстрацію, повинен:

- не суперечити вимогам чинного законодавства і умовам угод більш високого рівня, обов'язковим для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які їх підписали;
- містити інформацію про джерела фінансування заходів щодо надання додаткових (порівняно з чинним законодавством) соціальних пільг і гарантій за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій, галузі, місцевого бюджету тощо;
- відповідати вимогам законодавства про мови і викладатися за загальними нормами правопису.

Разом з колективним договором на реєстрацію подаються всі додатки до нього, протоколи розбіжностей, а також інформація про склад повноважних представників сторін, які брали участь у колективних переговорах.

Під час реєстрації колективного договору на примірниках і копії роблять напис, за встановленим зразком, про повідомну реєстрацію колективного договору та відповідний запис у реєстрі галузевих, регіональних угод, колективних договорів. У повідомній реєстрації може бути відмовлено лише в тому разі, якщо подані на реєстрацію примірники і копія угоди колективного договору не автентичні.

Реєстрація проводиться в двотижневий термін з дня одержання колективного договору. Не пізніше наступного дня після реєстрації чи прийняття рішення про відмову в реєстрації перший і другий примірники колективного договору повертаються сторонам, які подали їх на реєстрацію. Копія цих документів зберігається реєструючим органом.

Інформація про повідомну реєстрацію колективних договорів публікується в офіційному виданні реєструючого органу.

Слід врахувати, що зміни й доповнення, які вносяться до колективного договору, підлягають повідомній реєстрації в порядку, встановленому вказаним положенням про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів.

Дія колективного договору. Положення колективного договору поширюються на всіх працівників організації незалежно від того, чи є вони членами профспілки¹. Зважаючи на те, що колективний договір — локальний нормативний акт, його положення є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників організації. Визнання цього не суперечить інтересам працівників, оскільки умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними. Через те їх забороняється також включати у договори й угоди.

Включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами заборонено. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги. Умови колективного договору, які виходять за межі повноважень сторін, є недійсними.

Строк чинності колективного договору законодавство не встановлює; він визначається угодою сторін. Як правило, колективні договори укладаються на термін від одного до трьох років.

Протягом терміну їх дії до колективного договору можуть вноситися зміни й доповнення, але тільки за взаємною згодою сторін і в порядку, визначеному колективним договором.

Колективний договір це правовий акт (угода, яка має нормативний характер), тому важливий момент набрання чинності колективного договору. Він настає з дня підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі. Слід врахувати, що після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти доти, поки сторони не укладуть новий договір або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

¹ Див.: ст. 9 Закону України “Про колективні договори та угоди” та ст. 18 КЗпП.

Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір.

Якщо підприємство реорганізовується, то колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянтий за згодою сторін.

Коли змінюється власник підприємства, чинність колективного договору зберігається протягом терміну його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

При ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього терміну проведення ліквідації.

Контроль за виконанням умов колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, що його уклали, або їхніми представниками, уповноваженими для цього. Сторони зобов'язані надавати необхідну для цього інформацію.

Якщо роботодавці, їх об'єднання, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування порушили умови колективного договору, угоди, то профспілки, їх об'єднання мають право направляти сторонам подання про усунення цих порушень; це подання розглядається упродовж тижня. У разі відмови усунути ці порушення або недосягнення згоди у зазначений термін профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб, звернувшись до суду.

Контроль за виконанням колективного договору здійснюють також відповідні органи нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю в Україні.

Звіти про виконання колективного договору. Сторони, що підписали колективний договір, у терміни, передбачені колективним договором, щорічно звітують про його виконання. Слід врахувати, що ст. 17 Закону України “Про підприємства в Україні”, де йдеться про періодичність звітів, не діє, оскільки суперечить Закону України “Про колективні договори та угоди”.

Згідно зі ст. 17 Закону України “Про підприємство в Україні” сторони звітують про виконання колективного договору на загальних зборах (конференції) трудового колективу.

Статистичні дані про колективні договори направляються в органи державної статистики в порядку, встановленому Міністерством статистики України.

Чинним законодавством встановлена відповідальність:

- за ухилення від участі в переговорах;
- за порушення й невиконання колективного договору;
- за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю¹.

Слід врахувати, що порядок і терміни накладення штрафів регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення. Справи щодо цього розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, відповідних комісій або з ініціативи прокурора.

Таким чином, встановлено коло осіб, які несуть відповідальність, види правопорушень у сфері колективно-договірного регулювання та види відповідальності, встановленої за них.

6.3. Поняття, види та сторони угод

Угоди — це новий для трудового права України вид правових актів. Як чинний акт соціального партнерства угода регулює основні принципи й норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, дії та відповідальність сторін і спрямований на їх співробітництво, досягнення злагоди в суспільстві. Як і колективний договір, угода укладається на основі КЗпП, законів України і є правовою формою регулювання соціально-трудова відносин на двосторонній основі. Залежно від сфери регулювання розрізняють угоди на державному, галузевому, регіональному рівнях.

Таким чином, угода — це правовий акт, що регулює соціально-трудова відносини між працівниками та роботодавцями; він укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі.

Згідно зі ст. 3 Закону сторонами генеральної угоди виступають: професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів й укладення генеральної угоди; власники або уповноважені ними органи, що об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, на підприємствах, де зайнято більшість найманих працівників держави.

6 вересня 1999 р. була укладена Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України на 1999–2000 рр.

¹ Див.: ст. 17–19 Закону України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р.

Угода укладена між повноважними представниками власників, які об'єдналися для ведення колективних переговорів, в особі Кабінету Міністрів України і Конфедерації роботодавців України, з одного боку, та профспілкових об'єднань України, які об'єдналися для ведення колективних переговорів, — з другого. Положення угоди діють безпосередньо і поширюються на всіх суб'єктів незалежно від форм власності й господарювання, які перебувають у сфері дії сторін, що уклали угоду.

Прийняті згідно з угодою зобов'язання й домовленості обов'язкові для виконання сторонами. Положення угоди є обов'язковими також для застосування під час ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів та угод нижчого рівня як мінімальні гарантії.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України “Про ведення колективних переговорів з укладення Генеральної, галузевих і регіональних угод” від 12 січня 2001 р. № 1-р затверджується склад групи повноважних представників — Сторін власників та уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів з укладення Генеральної угоди на новий термін і здійснення контролю за її виконанням. Генеральну угоду на 2002–2003 рр. було укладено 16 січня 2002 р. між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями.

Сторонами угоди на галузевому рівні є власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи і профспілки чи об'єднання профспілок або інших представницьких організацій трудящих, які мають відповідні повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення угоди та реалізації її норм на більшості підприємств, що входять у сферу їх дії.

Угода на регіональному рівні укладається між місцевими органами державної влади або регіональними об'єднаннями підприємств, якщо вони мають відповідні повноваження, і об'єднаннями профспілок або іншими органами, уповноваженими трудовими колективами.

Змістом колективних угод є взаємні зобов'язання сторін. Галузева угода не може погіршувати становище трудящих порівняно з генеральною угодою. Угоди на регіональному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі, порівняно з генеральною угодою, соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Галузеві й регіональні угоди підлягають повідомній реєстрації Міністерством праці та соціальної політики України.

Указом Президента України від 27 квітня 1993 р. затверджено Положення про Національну раду соціального партнерства. Це — постійно діючий консультативно-дорадчий орган при Президентові України. До нього входять представники Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців і професійних спілок для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудовій сфері. Основні завдання Національної ради такі:

- узгодження, завдяки тристороннім консультаціям позицій Сторін у соціально-трудовій сфері, з метою забезпечення поєднання інтересів держави, власників і працівників підприємств, установ і організацій, а також пошук компромісів між соціальними партнерами, щоб запобігати конфліктам;

- участь у підготовці висновків щодо проектів законів, інших актів законодавства в галузі соціально-трудових відносин і пропозицій з питань удосконалення трудового законодавства, враховуючи норми міжнародного права;

- вироблення пропозицій щодо Генеральної угоди та галузевих тарифних угод, організація й проведення консультацій при їх укладанні;

- аналіз виконання Генеральної угоди, розробка відповідних рекомендацій щодо усунення розбіжностей між Сторонами, які виникають під час її виконання, в разі звернення до Національної ради;

- узгодження позицій Сторін щодо ратифікації й денонсації конвенцій Міжнародної організації праці (МОП);

- повідомлення громадськості через засоби масової інформації про результати домовленостей Сторін у соціально-трудовій сфері.

Національна рада має права:

- звертатися до Президента України, органів виконавчої влади, власників або уповноважених ними органів, об'єднань професійних спілок із пропозиціями щодо регулювання відносин у соціально-трудовій сфері;

- делегувати своїх представників для участі в обговоренні соціально-трудових питань у Кабінеті Міністрів України, об'єднаннях підприємців і професійних спілок (за погодженням із цими органами);

- створювати робочі групи із числа членів Національної ради для вироблення узгоджених рішень з питань, які належать до повноважень Національної ради, групи експертів, консультантів із залученням на договірній основі до їх складу вчених і фахівців, у тому числі

з іноземних держав, для виконання завдань, покладених на Національну раду;

- одержувати від органів виконавчої влади, об'єднань професійних спілок, підприємств, установ і організацій інформацію, необхідну для виконання завдань Національної ради.

Для засвоєння даної теми рекомендується уважно проаналізувати чинну Генеральну угоду, зміст чинних колективних договорів підприємств, установ, організацій та додатки до колективних договорів.

Контрольні питання

1. Назвіть сторони колективно-договірних відносин.
2. Поняття колективного договору та угоди.
3. Хто може бути ініціатором укладення колективного договору?
4. Сторони колективного договору.
5. Чи включаються у сферу колективного договору особи, які працюють в організації за цивільно-правовими договорами?

Теми рефератів

1. Міжнародно-правове регулювання колективно-договірних відносин.
2. Напрями вдосконалення колективно-договірного регулювання праці.
3. Процедура ведення колективних переговорів.
4. Відповідальність сторін соціального партнерства.
5. Представницькі органи роботодавця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ТА РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Нормативно-правова

1. “Устав Международной Организации Труда” с измен. и дополн., внес. Актом о правах к Уставу Международной Организации Труда от 22.06.62.
2. *Міжнародна* Конвенція від 22 червня 1982 р. “Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця”.
3. *Международные акты о правах человека*: Сб. документов. — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998.
4. *Конституція України*. — К.: Юрінком, 1996.
5. *Коментар до Конституції України*. — К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1996.
6. *Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами (за станом законодавства та постанов Пленуму Верховного Суду України на 01 серпня 2000)* / Відп. ред. О. П. Товстенко. — К.: Юрінком Інтер, 2000. — 1024 с.
7. *Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань*. — 2-ге вид., доп. та перероб. — К.: А.С.К., 2000. — 1072 с. — (Економіка. Фінанси. Право).
8. *Законодавство України про пільги громадянам. Пільги. Переваги. Гарантії. Компенсації*: 3б. норматив. актів / Упоряд. Я. М. Гуталін. — К.: Юрінком Інтер, 2000. — 560 с.
9. *Законодавство України про працю*: 3б. норматив. актів: У 3 кн. / Упоряд. В. М. Вакуленко.
10. *Закон України № 803-ХІІ “Про зайнятість населення”* // ВВР України. — 1991. — № 14. — Ст. 170.
11. *Про забезпечення ефективної діяльності населення, вдосконалення працевлаштування і посилення соціальних гарантій для трудящих*: Постанова Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС від 22 грудня 1987 р. № 1457 // СП СРСР. — 1988. — № 5.
12. *Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя*: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1996 р. // Право України. — 1996. — № 12.
13. *Про порядок і умови суміщення професій (посад)*: Постанова Ради Міністрів СРСР від 4 грудня 1981 р. № 1145 // СП СРСР. — 1982. — № 2. — Ст. 7.
14. *Законодавство України про охорону праці* // 3б. норматив. документів. — К., 1995. — Т. 3.
15. *Закон України “Про загальний військовий обов’язок і військову службу”* від 25 березня 1992 р. // ВВР України. — 1992. — № 27. — Ст. 385;

- № 36. — Ст. 527; 1993. — № 44. — Ст. 418, 419; № 49. — Ст. 457; 1994. — № 45. — Ст. 404; 1995. — № 1. — Ст. 4; № 38. — Ст. 284.
16. *Закон України* “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” // ВВР України. — 1991. — № 21. — Ст. 252.
 17. *Закон України* “Про соціальний правовий захист військовослужбовців і членів їх сімей” від 20.12.91 // ВВР України. — 1992 р. — № 15. — Ст. 190; 1993. — Ст. 281; 1997. — № 12. — Ст. 103.
 18. *Положення* про порядок вивільнення, працевлаштування робітників і службовців і надання їм пільг і компенсацій: Затв. постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 02 .03.88 // Бюл. Держкомпраці СРСР. — 1988. — № 6.
 19. *Положення* про умови праці надомників: Затв. Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 29.09.81 № 275/17-99 // Бюл. Держкомпраці СРСР. — 1982. — № 1.
 20. *Типова форма контракту з працівником*: Затв. наказом Мінпраці України від 15.04.94 № 23 // Бюл. Мінпраці України. — 1994. — № 6.
 21. *Вісник Верховного Суду України*. — 1997. — № 3. — Ст. 42.

Основна

22. *Бойко М. Д.* Трудове право України: Навч. посіб.: Курс лекцій. — К.: Олан, 2002. — 335 с.
23. *Гирич О. Г.* Трудове право: Курс лекцій: Для студентів юридичних вузів та факультетів. — К.: Вілбор, 1999. — 208 с.
24. *Солодовник Л.* Юридичні факти — підстави виникнення трудових правовідносин // Право України. — 2000. — № 1.
25. *Солодовник Л.* Роль юридичних фактів у динаміці правовідносин трудового права // Право України. — 2000. — № 7.
26. *Стаднік М. П.* Проблеми удосконалення законодавства про колективні договори та угоди в ринкових умовах. Правова держава. — К.: Ін ЮРЕ, 1998. — Вип. 9.
27. *Удосконалення* трудового законодавства в умовах ринку / Відп. ред. Н. М. Хуторян. — К.: Ін ЮРЕ. — 1999. — 180 с.
28. *Венедиктов В. С.* Конспект лекцій по трудовому праву України: Учеб. пособие для высш. учеб. заведений. — Харьков: Консум, 1998. — 140 с.
29. *Людина і праця*: Довідник з правових питань / Уклад. І. П. Козинцев, Л. А. Савченко. — К.: Юрінком Інтер, 1997. — 336 с.
30. *Прокопенко В. І.* Трудове право України: Підручник. — Харків: Консум, 1998. — 480 с.
31. *Прокопенко В. І.* Практикум з трудового права України: Навч. посіб. — Харків: Консум, 1999.
32. *Российское трудовое право*: Учеб. для вузов / Под. ред. А. Д. Зайкина. — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. — 416 с.

33. *Трудове право України: Курс лекцій / За ред. П. Д. Пилипенка.* — Львів: Вільна Україна, 1996. — 160 с.
34. *Трудове право України: Підручник / За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої.* — К.: Т-во “Знання”; КОО, 2000.
35. *Трудовое право России: Учеб. для вузов / Отв. ред. проф. Р. З. Лифшиц, проф. Ю. П. Орловский.* — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. — 480 с.
36. *Трудове право України: Учеб.-справ. посібник / Отв. ред. доц. Г. І. Чанишева, доц. Н. Б. Болотина.* — Харьков: Одисей, 1999. — 480 с.

Додаткова

37. *Венедиктов В. С.* Трудовое право Украины: Учеб. пособие. — Харьков: Консум, 1998.
38. *Заржицький О., Смирнов Д.* Перспективи розвитку трудового права у Конституції України // *Право України.* — 1997. — № 9. — С. 39–41.
39. *Мінюков П., Мінюкова Т.* Особливості регулювання трудових відносин з керівниками закладів освіти України // *Право України.* — 1997. — № 5.
40. *Мурашко М. І.* Довідник. Практичні питання реалізації положень законодавчих та нормативних актів, що пов’язані з трудовим законодавством. — К.: Компас, 1995.
41. *Прокопенко В. І.* Порядок прийняття і звільнення з роботи. — К.: Юмана, 1996.
42. *Прокопенко В. І.* Трудове право. — К.: Вентурі, 1996.
43. *Цивільне право: Ч. 1 / За ред. Д. В. Бобрової та ін.* — К.: Вентурі, 1997.
44. *Голощапов С. А.* Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. — М.: ВЮЗИ, 1984. — Ч. 1.
45. *Гончарова Г., Жернаков В.* Сфера укладання колективного договору // *Право України.* — 2000. — № 8.
46. *Давиденко Г.* Зміни порядку розгляду індивідуальних трудових спорів // *Право України.* — 1992. — № 7.
47. *Жернаков В. В.* Сфера дії трудового права: історичні та методологічні аспекти. Правова держава. — К.: Ін ЮРЕ, 1998. — Вип. 9.
48. *Жернаков В.* Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права // *Право України.* — 2000. — № 7.
49. *Пересунько В.* Класифікація трудових гарантій юридичних прав громадян // *Право України.* — 2000. — № 2.
50. *Пилипенко П.* Про участь профспілок у трудових правовідносинах у світлі Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” // *Право України.* — 2000. — № 9.
51. *Прокопенко В. І.* Правове становище професійних спілок: сьогодення і перспектива // *Право України.* — 1999 р. — № 6.

Передмова	3
Тема 1. Предмет, метод, функції та система трудового права	6
1.1. Предмет, метод і функції трудового права	6
1.2. Система трудового права як галузі права	21
1.3. Розмежування трудового права від суміжних галузей права	25
Тема 2. Джерела трудового права	28
2.1. Поняття джерел (форм) трудового права, їх класифікація та види нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини	28
2.2. Чинність нормативних актів у часі й просторі, а також за категоріям працівників	44
Тема 3. Основні принципи трудового права	48
3.1. Поняття та значення принципів трудового права	48
3.2. Система основних принципів трудового права	50
3.3. Зміст основних принципів трудового права	60
Тема 4. Суб'єкти трудового права	66
4.1. Поняття, види суб'єктів трудового права та їх правовий статус	66
4.2. Громадяни (працівники) як суб'єкти трудового права	69
4.3. Роботодавці та організації роботодавців як суб'єкти трудового права	73
4.4. Виборні профспілкові органи та інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи як суб'єкти трудового права	75
Тема 5. Правовідносини у сфері трудового права	87
5.1. Поняття і види правовідносин у трудовому праві	87
5.2. Трудові відносини	88
5.3. Правовідносини, що тісно пов'язані з трудовими	94
Тема 6. Колективні договори та угоди	105
6.1. Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод	105
6.2. Колективний договір	109
6.3. Поняття, види та сторони угод	120
Список використаної та рекомендованої літератури	124

The General part of labour law and institutions of its Main part are given in the educational manual according to curriculum "Labour law of Ukraine". The question of labour law theory is elucidated, the active labour legislation and practice of its application are analysed.

It is meant for students of extralegal higher educational institutions and faculties, who study labour law of Ukraine, and for all, interested in question of Ukrainian labour legislation.

Навчальне видання
Грузінова Лідія Пилипівна
Короткін Василь Григорович
ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ
Навчальний посібник
Частина 1

Educational edition
Gruzinova, Lidiya P.
Korotkin, Vasyl G.
LABOUR LAW OF UKRAINE
Educational manual
Part 1

Відповідальний редактор *О. С. Кавуненко*
Редактор *В. В. Полковенко*
Коректори *М. В. Дроздецька, Т. К. Валицька*
Комп'ютерне верстання *І. І. Савицький*
Оформлення обкладинки *В. Б. Вацковський*

Підп. до друку 25.12.02. Формат 60×84/16. Папір офсетний. Друк офсетний.
Ум. друк. арк. 7,44. Обл.-вид. арк. 7,47. Тираж 15000 пр. Зам. № 3-0141

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи
ДК № 8 від 23.02.2000

ДП "Експрес-Поліграф"
04080 Київ-80, вул. Фрунзе, 47/2

Свідоцтво ДК № 247 від 16.11.2000