

Тема: 1.Поняття і джерела трудового права.

2.Поняття «трудові відносини».

І.Поняття, предмет, метод, принципи та джерела трудового права .

Трудове право – провідна галузь українського права, яка є системою правових норм, що регулюють сукупність трудових відносин працівників із роботодавцями, а також інші відносини, що впливають із трудових або тісно пов'язані з ними і встановлюють права й обов'язки в галузі праці на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форм власності та відповідальність у разі їх порушення. Предмет трудового права – сукупність відносин, що регулюються цією галуззю права, тобто трудові й тісно з ними пов'язані відносини. Трудове право регулює: 1) порядок виникнення, змінення та припинення трудових правовідносин працівників; 2) робочий час і час відпочинку; 3) питання оплати праці; 4) правила внутрішнього трудового розпорядку та дисциплінарну відповідальність сторін трудового договору; 5) відносини матеріальної відповідальності сторін трудового договору; 6) відносини з вирішення трудових спорів та інші. Особливість сучасного розвитку суспільно-трудова відносин як основи предмета трудового права полягає в тому, що монополія державних підприємств як роботодавців втрачає усталені позиції, оскільки Конституція України законодавчо закріпила існування трьох форм власності: державної, комунальної та приватної (статті 13, 14, 41, 142, 143). Це змінює трудові відносини працівників. Методи трудового права – прийоми і способи регулювання відносин. До методів правового регулювання праці належать такі: 1. імперативний, тобто метод владних розпоряджень; 2. диспозитивний, тобто метод договірний; 3. метод судового регулювання. Трудове право України як складова частина загальної теорії національного права є самостійною галуззю права і має певні принципи правового регулювання праці. Основні принципи трудового права:

- 1) свобода праці та зайнятості;
- 2) захист від безробіття;
- 3) рівноправність у праці;

- 4) справедлива винагорода за працю;
- 5) охорона праці;
- 6) право на відпочинок;
- 7) право на професійну підготовку;
- 8) захист трудових прав;
- 9) право на виробничу демократію;
- 10) право роботодавця вимагати від працівника виконання обов'язку сумлінної праці тощо. Невід'ємною складовою, що притаманна кожній галузі права, є її система, а точніше – правильне розташування тісно взаємопов'язаних частин, їх структурний ряд. Трудове право поділяється на дві групи. Перша – загальна частина, до якої входять такі інститути:

1. поняття та предмет трудового права;
2. основні принципи трудового права;
3. джерела трудового права;
4. суб'єкти трудового права;
5. трудові правовідносини;
6. колективний договір;
7. правова організація працевлаштування працівників.

Основна риса зазначених інститутів загальної частини трудового права полягає в тому, що вони поширюються на всі трудові відносини. Друга група самостійних інститутів трудового права утворює особливу частину трудового права, до якої входять:

1. трудовий договір;
2. робочий час і час відпочинку;
3. оплата праці;
4. трудова дисципліна;
5. матеріальна відповідальність;

6. охорона праці;
7. поєднання роботи з навчанням;
8. нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю;
9. трудові спори.

Джерела трудового права. Галузь трудового права відрізняється різноманітністю джерел, серед яких: міжнародні договори, зокрема, конвенції Міжнародної Організації Праці, нормативно-правові акти, нормативні договори. Серед основних джерел трудового права слід відокремити Конституцію України, що забезпечує єдність правового регулювання праці на всіх підприємствах незалежно від форми власності, закріплює принципи такого регулювання, які реально виявляються у конституційних трудових правах, в юридичних гарантіях щодо всієї системи трудового законодавства. Зокрема, Конституція України закріплює право на участь у профспілках з метою захисту своїх трудових прав та інтересів (ст. 36), право на працю, на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу за визначену законом (ст. 43), право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 44), право на відпочинок (ст.45). Закони України, які виступають джерелами трудового права, можна поділити на дві групи: трудові й комплексні закони. До трудових законів слід віднести ті, які спеціально прийняті для врегулювання трудових відносин. До цієї групи належать Закони України: «Про охорону праці» (1992 р.), «Про оплату праці» (1995 р.), «Про відпустки» (1996 р.), «Про колективні договори і угоди» (1993 р.), «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (1999 р.), «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» (2012 р.), «Про професійний розвиток 15 працівників» (2012 р.), «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1998 р.). Серед комплексних законів, які містять норми трудового права, слід назвати Закони України: «Про зайнятість населення»(2012 р.), «Про державну службу» (2015 р.), «Про вищу освіту» (2014 р.), «Про громадські об'єднання» (2012 р) та багато інших.

Підзаконні нормативно правові акти. Постанови Верховної Ради України, розпорядження Президента України, постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України, акти Міністерства праці

та соціальної політики України, а також нормативно-правові акти міністерств, відомств, державних комітетів та інших центральних органів виконавчої влади (що носять, як правило, галузевий характер).

Основний нормативно-правовий акт у цій галузі права – Кодекс законів про працю України, що був прийнятий 10 грудня 1971 р. і з того часу неодноразово піддавався змінам и доповненням. Кодекс законів про працю України регулює найбільш важливі аспекти трудових правовідносин, а саме:

1. порядок укладання і розірвання індивідуального трудового договору;
2. порядок звільнення працівників і наступного їх працевлаштування;
3. тривалість робочого часу і часу відпочинку працівників;
4. засади нормування праці;
5. загальні норми визначення оплати праці;
6. гарантії трудових прав;
7. забезпечення трудової дисципліни;
8. забезпечення охорони праці;
9. порядок укладання і виконання колективного договору;
- 10) порядок вирішення трудових спорів;
- 11) права і повноваження профспілок і трудових колективів.

Серед інших нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини, слід назвати закон України «Про охорону праці» (14 жовтня 1992р.), «Про колективні договори та угоди» (1 липня 1993р.), «Про оплату праці» (24 березня 1995р.), «Про відпустки» (15 листопада 1996р.). До підзаконних актів належать постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України, акти Міністерства праці та соціальної політики України, відомчі акти, як правило, галузевого характеру. Особливістю галузі трудового права є регулювання трудових відносин актами соціального партнерства – колективними договорами й угодами, що укладаються на державному, галузевому,

регіональному рівнях. Крім того, в рамках одного підприємства створюються і діють локальні нормативно-правові акти – колективні договори, правила внутрішнього розпорядку, положення про порядок преміювання і т. ін..

II. Трудові правовідносини є лише одним із різновидів усієї маси правових відносин, що складаються у суспільстві, де панує право. Такими вважаються всі суспільні відносини, які врегульовані нормами трудового права. Весь комплекс суспільних відносин, які становлять предмет трудового права як самостійної галузі, називають трудовими правовідносинами. Види правових правовідносин:

1. Власне трудові (або індивідуально-трудові);
2. Колективно-трудові (або організаційно-управлінські);
3. Правовідносини працевлаштування;
4. Правовідносини навчання і перекваліфікації на виробництві;
5. Правовідносини щодо нагляду за дотриманням трудового законодавства;
6. Правовідносини з приводу розгляду трудових спорів.

Ядром і основним видом трудових правовідносин є власне трудові правовідносини, або, як їх ще прийнято називати, індивідуально-трудові. Тобто, це правовідносини, що виникають на підставі укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, згідно з яким працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену договором, дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець, у свою чергу, зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Другу групу трудових правовідносин становлять колективно-трудові правовідносини. Їх ще називають організаційно-управлінськими правовідносинами між трудовим колективом (чи профспілковим органом) і роботодавцем, хоча більш відомі вони саме як колективно трудові правовідносини. Ці правовідносини, які існують задля функціонування і обслуговування власне трудових правовідносин,

вирізняються суб'єктним складом та підставами виникнення. Вони у такому ж значенні виходять за межі конкретного підприємства і можуть існувати навіть у масштабах усієї країни. Йдеться насамперед про правовідносини, які виникають на національному рівні в результаті укладення генеральних угод. Правовідносини працевлаштування традиційно входили в систему трудових правовідносин. Вони виникають у результаті пошуку роботи громадянином і становлять єдність трьох взаємопов'язаних, але відносно самостійних правовідносин: між органом працевлаштування і громадянином, який звернувся з заявою про влаштування на роботу; між органом працевлаштування і організацією, яка потребує кадрів; між громадянином і організацією, куди він скерований на роботу органом працевлаштування. Окрему групу у структурі трудових правовідносин становлять правовідносини навчання і перекваліфікації на виробництві. І хоч питома вага таких правовідносин в умовах економічної кризи суттєво знизилась, вони все ще продовжують фігурувати як відносини, що тісно пов'язані з трудовими, формуючи предмет трудового права. Особливістю цих правовідносин є те, що вони здебільшого існують водночас із власне трудовими правовідносинами, не зупиняючи і не перериваючи останніх. Правовідносини, що виникають з приводу нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, мають чітко виражений публічно-правовий характер. Вони постають у результаті виконання уповноваженими державними і профспілковими органами спеціальних функцій з нагляду і контролю за охороною праці на підприємствах, в установах, організаціях та дотриманням трудового законодавства. Ще одним видом трудових правовідносин є правовідносини, що виникають з приводу розгляду трудових спорів. Учасниками (суб'єктами) трудових правовідносин виступають працівники, роботодавці, профспілки та їх органи, наймані працівники загалом або, як їх ще називають, трудові колективи. Брати участь у трудових правовідносинах можуть органи нагляду за дотриманням трудового законодавства, органи працевлаштування, комісії з розгляду трудових спорів (КТС), примирні комісії і трудові арбітри, що розглядають колективні трудові спори, та інші суб'єкти. Найголовніше місце серед усіх суб'єктів трудових правовідносин належить, безперечно, працівникам і роботодавцям. Працівником

вважається фізична особа, яка уклала трудовий договір з роботодавцем для праці на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи. Бути учасниками трудових правовідносин (працівниками) фізичні особи можуть лише за наявності у них правосуб'єктності, що визначається настанням трудової дієздатності при досягненні певного, визначеного законом віку. Щоправда, чинне законодавство тут не відзначається належною чіткістю. За Кодексом законів про працю заборонено приймати на роботу осіб до 16 років. Водночас частина друга ст. 188 КЗпП передбачає, що за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, приймати на роботу осіб, які досягають 15 років. Трудове законодавство, встановлюючи мінімальний вік, з якого допускається прийняття на роботу, не може встановлювати граничного віку, до якого можна працювати за трудовим договором. Законом України про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні від 16 грудня 1993 р. «забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку». Тобто проблема граничного віку у сфері трудової правосуб'єктності вирішена на користь зняття будь-яких обмежень трудових прав працівників. Одним з головних суб'єктів трудових правовідносин вважається роботодавець. На відміну від працівника він є більш універсальним суб'єктом трудового права, оскільки бере участь не тільки у власне трудових відносинах (індивідуальних), а й у колективно-трудовах та інших правовідносинах, що тісно пов'язані з трудовими. Поняття роботодавець є порівняно новим у трудовому праві України. Чинний нині Кодекс законів про працю такого поняття не застосовує, незважаючи на всі зміни, що були до нього внесені. Є ряд нормативних актів, які так чи інакше застосовують цей термін, а у деяких з них навіть зроблено спробу дати його визначення. Роботодавець як суб'єкт трудового права - це, насамперед, особа, яка надає роботу іншій особі на підставі трудового договору у формі будь-якого його різновиду, передбаченого законодавством, в тому числі при обранні чи призначенні на посаду. Роботодавці властивості громадян виникають із досягненням повноліття. Тобто, трудова правосуб'єктність громадян-роботодавців за віком її настання не збігається з трудовою правосуб'єктністю

громадян-працівників. Хоча суб'єктом права власності громадяни можуть бути навіть до досягнення повноліття, використовувати працю інших громадян як роботодавці вони можуть лише по досягненні 18-річного віку. Основні групи роботодавців:

1. Фізичні особи;
2. Юридичні особи;
3. Державні органи.

Найчисельнішу групу серед роботодавців складають звичайно юридичні особи. Важливе місце серед суб'єктів трудових відносин належить профспілкам. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної діяльності, вони створюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їхніх членів. Основним завданням профспілок як суб'єктів трудових правовідносин є захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів. І хоч профспілки можуть вступати у відносини, які регулюються різними галузями права (конституційним, адміністративним, цивільним, соціального забезпечення тощо), визначальними все ж є суспільно-трудові відносини, що регулюються трудовим правом. Правосуб'єктності профспілки набувають за фактом легалізації, яка відповідно до ст. 16 Закону про профспілки здійснюється шляхом їх реєстрації відповідними і органами Міністерства юстиції. Уразі реєстрації профспілки та їх об'єднання набувають статусу юридичної особи. Повноваження профспілок за трудовим правом є досить широкими та різноплановими. Вони здійснюють: представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок (в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян).

Д/з: Виписати і вивчити поняття.