

С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко

# **Трудове право**

**Посібник для підготовки  
до державного іспиту**

Харків  
«Право»  
2015

УДК 349.2(07)  
ББК 67.305я7  
П76

**Рецензенти:**

*М. І. Іншин* – доктор юридичних наук, професор;  
*О. В. Москаленко* – доктор юридичних наук, професор

**Прилипко С. М.**

П76 Трудове право : посіб. для підгот. до держ. іспиту / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : Право, 2015. – 230 с.

ISBN 978-966-458-850-5

Посібник відповідає навчальній програмі дисципліни «Трудове право». До посібника увійшли питання до державного іспиту та відповіді на них. Призначено для студентів юридичних вузів і факультетів.

**УДК 349.2(07)**  
**ББК 67.305я7**

ISBN 978-966-458-850-5

© Прилипко С. М., Ярошенко О. М.,  
2015  
© Видавництво «Право», 2015

## **1. Трудове право як самостійна галузь права України**

Трудове право України є однією з провідних галузей у складі системи права України, оскільки воно визначає правила поведінки у найважливіших людських відносинах – відносинах, що виникають у процесі праці – та забезпечує реалізацію громадянами їх здатності до праці. Саме трудове право є підґрунтям регулювання трудових відносин працівників з роботодавцями незалежно від організаційно-правової форми господарювання.

Трудове право, як самостійна галузь права, відіграє особливу роль у суспільстві та покликане, з одного боку, здійснювати повною мірою функцію захисту соціально-економічних прав працівників, а з другого – забезпечувати ефективний розвиток виробництва.

Нормам і принципам трудового права відведена важлива місія – бути гарантом здійснення широкого комплексу проголошених у Конституції України соціально-економічних прав і свобод, якими наділена людина як учасник трудового процесу. Трудовому законодавству належить першорядна роль у забезпеченні прав працівників. Воно конкретизує й доповнює конституційні права у сфері праці, визначає умови їх реалізації, охорони й відновлення у разі порушення.

Самостійність трудового права виявляється в тому, що воно має власний предмет та специфічний метод правового регулювання.

Предмет регулювання трудового права – суспільні відносини у сфері праці, що складаються при функціонуванні ринку праці у зв'язку з безпосередньою діяльністю людей у процесі суспільної форми праці та виконання роботи. Такі відносини умовно можна поділити на трудові відносини, які виникають між працівником і роботодавцем, та інші суспільні відносини, тісно пов'язані з трудовими.

Метод трудового права – це сукупність прийомів та способів, за допомогою яких здійснюється регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин.

## **2. Предмет трудового права**

Під предметом правового регулювання розуміють суспільні відносини, які можуть регулюватися правом і при цьому потребують такого регулювання.

Трудове право України регулює відносини у сфері праці, що складаються при функціонуванні ринку праці у зв'язку з безпосередньою діяльністю людей у процесі праці та виконання роботи. Слід мати на увазі, що норми трудового права регулюють не технологічний процес праці, а лише соціальні умови його застосування, тобто суспільні форми праці.

Трудове право регулює такі суспільні відносини, що спеціально виникають із приводу застосування здатності до праці, коли сам суспільний процес праці є предметом зобов'язань і тому піддається правовій регламентації. Іншими словами, об'єктом правового регулювання праці служить не опредметнена, а жива праця, її організація та умови.

Трудове право покликане регулювати не технологію процесу праці, а соціальні зв'язки з її організації та застосування. Предметом трудового права є не будь-яка праця, а лише суспільна форма праці. Надаючи відносинам між людьми щодо їх участі в суспільній праці форми правових, трудове право наділяє їх учасників суб'єктивними правами та юридичними обов'язками, дотримання яких забезпечується примусовими заходами.

*Центральне місце серед суспільних відносин, що становлять предмет трудового права, займають трудові відносини. Вони виникають як у самому процесі виробництва матеріальних і духовних благ, так і у сфері послуг і обслуговування, де застосовується праця осіб, організованих на засадах суспільної кооперації праці. Трудові відносини характеризуються такими специфічними рисами:*

а) один із суб'єктів відносин (працівник) включається в трудовий колектив підприємства й особистою працею бере участь у виконанні завдань, які поставлені іншим суб'єктом (роботодавцем). Таке включення супроводжується зарахуванням працівника до штату підприємства. Працівник особисто бере участь у спільній трудовій діяльності;

б) зміст трудових відносин зводиться до виконання працівником певного роду роботи відповідно до його трудової функції (професії, спеціальності, кваліфікації та посади). Трудова функція, зазвичай, відповідає певному роду діяльності в структурі підприємства та не

обмежується окремими виробничими операціями. Трудові відносини мають тривалий характер;

в) робота виконується в умовах певного трудового режиму. Трудові відносини тривають відповідно до умов внутрішнього трудового розпорядку з підпорядкуванням працівника регламентованим умовам спільної діяльності. Відносини виникають безпосередньо у сфері виробництва та на відміну від виробничих мають вольовий характер;

г) перехід із категорії фізичної особи в категорію працівників опосередковується особливим юридичним фактом (простим (трудо-вий договір) чи складним (трудоий договір + акт обрання, призначення, направлення тощо)).

Таким чином, *трудові відносини є видом виробничих відносин, що складаються в процесі застосування праці, коли громадянин включається в трудовий колектив підприємства, установи, організації для виконання певної трудової функції з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку*. Будучи врегульованими нормами права, трудові відносини набувають форми правових відносин.

*До предмета трудового права разом із трудовими входять також відносини, пов'язані з трудовими*. Це відносини у сфері працевлаштування, організації та управління працею, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, матеріальної відповідальності працівників і роботодавців, соціального партнерства, встановлення умов праці, розгляду трудових спорів, нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. *Відносини, пов'язані з трудовими, у свою чергу, поділяються на відносини, що: а) передують; б) супроводжують та в) впливають із трудових*. Ця класифікація є умовною, а тому деякі з відносин можуть одночасно належати до декількох видів, тобто як передувати, так і супроводжувати чи навіть впливати з трудових.

Отже предмет регулювання трудового права – суспільні відносини у сфері праці, що складаються при функціонуванні ринку праці у зв'язку з безпосередньою діяльністю людей у процесі суспільної форми праці та виконання роботи. Такі відносини умовна можна поділити на трудові відносини, які виникають між працівником і роботодавцем, та інші суспільні відносини, тісно пов'язані з трудовими.

### 3. Поняття і зміст трудових правовідносин

*Трудові правовідносини – це добровільні вольові відносини працівника з роботодавцем у сфері застосування і реалізації праці, що виражаються у взаємних суб'єктивних правах та обов'язках, визначених законодавством чи договором.*

*Специфічними особливостями трудових правовідносин є:*

– *особистий характер прав та обов'язків працівників, що включаються в їх зміст.* Відповідно до ст. 30 КЗпП України працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством. Таким чином працівник а) повинен особисто виконувати доручену йому роботу; б) у складі трудових правовідносин, крім прав матеріального характеру, існують особисті права на соціальні й немайнові блага, які невід'ємні від самої особи (право на трудову честь, гідність, ділову репутацію та добре ім'я працівника);

– *оплатність.* За трудовим договором працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату. Основною метою вступу працівника в трудові правовідносини є отримання засобів для свого існування та існування членів своєї сім'ї (винагороди за працю у формі заробітної плати);

– *триваючий характер існування.* Трудові правовідносини не припиняються після закінчення робочого дня чи коли працівник користується тим чи іншим видом часу відпочинку (обідньою перервою, відпусткою тощо). Виконувана працівником робота має не разовий, а систематичний характер;

– *організаційно-правові засади.* Ця особливість знаходить свій вираз у тому, що взаємовідносини будуються на засадах включення працівника до трудового колективу підприємства, установи, організації та підпорядкування його правилам внутрішнього трудового розпорядку.

*Зміст трудових правовідносин складають трудові права та обов'язки його сторін. Суб'єктивні трудові права й відповідні їм обов'язки утворюють юридичний зв'язок уповноваженої та зобов'язаної сторін (сторонами правовідносин у сфері трудового права є учасники суспільних відносин, які на підставі законодавства про працю володіють трудовими правами та обов'язками. Ними є працівник і роботодавець).*

Суб'єктивні трудові права працівника можна класифікувати на певні групи, а саме:

- а) права, пов'язані з виконанням певної трудової функції;
- б) права, пов'язані з забезпеченням нормальних умов праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці;
- в) права, пов'язані з належною моральною і матеріальною оцінкою роботи працівника.

До найважливіших суб'єктивних трудових обов'язків працівника належать: працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, підвищувати рівень продуктивності праці, рівень професійної кваліфікації, додержуватись трудової і технологічної дисципліни тощо.

Конкретизація трудових обов'язків працівників здійснюється в правилах внутрішнього трудового розпорядку, в посадових інструкціях тощо.

*Важливою особливістю трудових правовідносин є те, що кожна із його сторін виступає щодо іншої і як зобов'язана, і як уповноважена особа, а також має не окремі права та обов'язки, а цілий комплекс. Права та обов'язки працівника та роботодавця є кореспондуючими, тобто певному праву працівника відповідає обов'язок роботодавця і навпаки.*

*З огляду на кореспондуючий характер трудових прав та обов'язків сторін трудових правовідносин, вся система прав та обов'язків працівників та роботодавців фактично зводиться до трьох основних груп: 1) права працівника на отримання роботи та створення умов, необхідних для її виконання; 2) права працівника на оплату праці; 3) права роботодавця на одержання результатів роботи. Вся сукупність трудових прав та відповідних їм обов'язків працівників і роботодавців у трудових правовідносинах являє собою уточнення, конкретизацію вищевказаних комплексних груп прав.*

## ==== 4. Метод трудового права

У загальній теорії права метод регулювання показує, як та якими правовими прийомами та способами здійснюється регулювання відносин, що входять до предмета тієї чи іншої галузі права.

Метод є певним «комплектом» юридичного інструментарію, за допомогою якого держава здатна бажаним чином впливати в певному напрямі на розвиток суспільних відносин, що мають специфічні відмінності властивостей певного роду чи виду. Отже, *метод трудового права – це сукупність прийомів та способів, за допомогою яких здійснюється регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин.*

*Метод трудового права – це специфічний комплекс таких способів правового регулювання праці:*

*1. Поєднання централізованого та локального регулювання суспільних відносин у сфері праці.*

Централізований метод правового регулювання праці – це заснований на дії загальних правових норм засіб врегулювання «базових» суспільних відносин з приводу організації праці, що спрямований на однакове впорядкування взаємовідносин суб'єктів цих відносин і пов'язаний із законодавчим закріпленням мінімального рівня трудових прав найманих працівників і гарантій їх реалізації.

Локальний метод правового регулювання праці – це заснований на дії підзаконних нормативних актів засіб врегулювання правовідносин із приводу праці, який полягає у прийнятті або санкціонуванні державою локальних правових норм, що приймаються на рівні підприємства з метою деталізації, конкретизації загальних правових приписів, а також впорядкування конкретних і специфічних трудових відносин, і які не можуть погіршувати становище працівників порівняно із трудовим законодавством.

*2. Поєднання рівноправ'я сторін трудових відносин із підпорядкуванням у процесі праці.*

Заключається в тому, що тільки при взаємному волевиявленні працівника та роботодавця і погодженістю між ними можливе виробництво як поєднання засобів виробництва з робочою силою, юридичною підставою якого є трудовий договір.

*3. Договірний характер праці та визначення її умов.*

Згідно з ч. 2 ст. 2 КЗпП України працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. За допомогою цього методу правового регулювання виникають трудові відносини



працівника з роботодавцем, визначаються сторонами такі істотні його умови, як місце роботи, час початку дії трудового договору та його строк, трудова функція, умови оплати праці.

Колективний договір працівників із роботодавцем на локальному рівні підвищує мінімальні гарантії трудових прав, установлені державою в законодавстві про працю. Соціально-партнерські угоди на національному, галузевому та регіональному рівнях регулюють соціально-трудова відносини, і це регулювання належить не тільки до централізованого, а й до договірної регулювання.

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

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

Своєрідність способів захисту трудових прав працівників полягає в існуванні на підприємствах особливих органів із розгляду індивідуальних трудових спорів – комісій по трудових спорах, які обираються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства з кількістю працюючих не менш як 15 чоловік.

Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється:

а) примирною комісією з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту й укладення або зміни колективного договору, угоди;

б) трудовим арбітражем:

– у разі неприйняття примирною комісією рішення у встановленні строків або ж відповідно продовжені за згодою сторін колективного трудового спору;

– у разі неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору з цих питань;

– із питань виконання колективного договору, угоди, невиконання вимог законодавства про працю.

Діяльність комісій по трудових спорах і органів вирішення колективних спорів (конфліктів) становить специфічну особливість захисту трудових прав і здійснення трудових обов'язків.

Особливістю є й те, що працівники у трудовому праві несуть два види юридичної відповідальності: а) матеріальну відповідальність за

шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків; б) дисциплінарну відповідальність за порушення трудової дисципліни.

## ===== 5. Функції трудового права

*Функції трудового права – це основні напрями правового впливу його норм на трудові і пов'язані з ними відносини та поведінку їх учасників.*

*За способом впливу функції трудового права поділяються на загальні та спеціальні.*

*Загальні функції притаманні всій правовій системі, у тому числі й трудовому праву, до них належать:*

– **регулятивна функція** трудового права полягає в тому, що його норми регулюють відносини, які складають предмет цієї галузі права. об'єднує статичну та динамічну форми. *Регулятивно-статична функція* реалізується за допомогою уповноважуючих і забороняючих норм та правовідносин пасивного типу, що виникають на їх основі. У таких ситуаціях суб'єкти трудового права самі, за власною ініціативою, проявляють правову активність. *Регулятивно-динамічна функція* трудового права визначає, якою має бути майбутня поведінка суб'єктів трудового права. Ця функція здійснюється за допомогою зобов'язуючих норм. Так, законодавство про працю зобов'язує працівників додержуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір;

– **охоронна функція** виділяє право з інших систем соціальної регуляції, оскільки здійснюється органами держави, що приймають індивідуальні владні рішення, виконання яких гарантоване державним примусом. Вона сприяє виробленню в праві як регуляторі суспільних взаємозв'язків цінних для особистості й суспільства якостей, таких як стабільність, детальність і точність регламентації, визначеність процедур. Охоронна функція реалізується шляхом застосування спеціальних охоронних норм, а також діючих в охоронному режимі регулятивних норм;

– **оціночна функція** трудового права дає можливість цій галузі права виступати критерієм правомірності або неправомірності рішень і вчинків. Особливу роль у реалізації оціночної функції відіграють охоронні та заохочувальні норми, в яких у загальному вигляді міститься негативна або позитивна оцінка тих або інших можливих дій.

*Спеціальні функції трудового права відображають специфіку цієї галузі права, до них належать:*

– **виховна функція** полягає в можливості застосування заходів матеріальної і дисциплінарної відповідальності до винних осіб, а також заохочення та стимулювання якісного виконання трудових обов'язків. Ця функція трудового права виявляється в тому, що за його допомогою формується особистість працівника в напрямі, необхідному суспільству;

– **соціальна функція** трудового права полягає в забезпеченні зайнятості, безпечних умов праці, реалізації трудових прав громадян;

– **виробнича функція** спрямована на підвищення ефективності виробництва шляхом стимулювання зростання продуктивності праці та покращення якості виготовленої продукції і наданих послуг.

## ==== 6. Принципи трудового права

*Принципами трудового права – виражені в законодавстві вихідні засади, керівні ідеї, що характеризують основний зміст і внутрішню єдність правового регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин. Принципи визначають зміст і розвиток правових норм у межах трудового права та його інститутів.*

Аналіз чинного законодавства дає підстави для висновку, що для принципів трудового права характерні такі ознаки:

– економіко-політична зумовленість (визначаються політикою держави в соціальній сфері);

– спільність змісту (виражають сутність не однієї, а багатьох груп норм права);

– державна нормативність (являють собою керівні ідеї, які закріплені в нормах права, установлених державою, і які, маючи загальність і обов’язковість, виконують регулятивну функцію);

– системність (виражають сутність норм права в їх взаємозв’язку з іншими нормами в межах певної системи права);

– цілеспрямованість (виражають сутність норм права в динаміці);

– стабільність (діють протягом тривалого періоду часу, відображають якісний стан системи права і за своєю природою не настільки мінливі, як норми права).

За сферою дії принципи трудового права поділяються на:

– **загальноправові** – властиві всім галузям вітчизняного права, у тому числі й трудовому (принципи законності, демократизму, захисту прав людини, рівноправності, гуманності та ін.);

– **міжгалузеві принципи** – ті, що поширюються на декілька галузей права: принципи свободи праці та заборони примусової праці, соціального партнерства, всебічного захисту материнства і дитинства, свободи створення та діяльності об’єднань громадян тощо (наприклад, принцип свободи праці властивий не тільки трудовому, а й цивільному й адміністративному праву в тій частині, де вони пов’язані з працею);

– **галузеві** – що відбивають специфіку норм трудового права, їх спрямованість. Принципи трудового права, будучи вираженням істотного в цій галузі права, пов’язані з усіма або з більшістю правових інститутів, що її складають (принципи поєднання централізованого та локального регулювання праці, свободи трудового договору, єдності та диференціації правового регулювання праці, участі представників працівників у регулюванні відносин у сфері праці, забезпечення працівників мінімальними державними гарантіями у сфері праці та ін.);

– **внутрішньогалузеві** – що відображають суть групи норм певного інституту цієї галузі права.

Між названими групами принципів існують нерозривний зв’язок і взаємозалежність, зумовлені єдністю економічних, політичних і соціальних засад українського суспільства. Вони, будучи загальними й обов’язковими, мають регулятивне значення, стабільні, цілеспрямовані, завжди виражають сутність не однієї, а багатьох груп норм права.

## 7. Система трудового права

*Система трудового права України – це сукупність юридичних норм, що утворюють єдине предметне ціле (галузь) з їх одночасним внутрішнім поділом на відносно самостійні й взаємозалежні структурні утворення (інститути) та їх частини (підінститути).*

Поділ трудових норм на окремі інститути є першим шаблоном до їх систематизації. Наступний – пов'язаний із розподілом правових норм та інститутів залежно від їх змісту й характеру. Керуючись цим, у трудовому праві виділяють дві основні частини – Загальну й Особливу.

*Загальна частина містить норми, що належать до правового регулювання всіх працівників у цілому, а не до окремих елементів і умов праці. Вона поєднує ті правові норми, що визначають предмет, завдання, сферу дії трудового права, зміст трудових і пов'язаних із ними відносин, правосуб'єктність їх учасників, а також основні принципи правового регулювання праці працівників. До розглянутої частини належать і норми, що закріплюють право працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією й основні форми такої участі через представницькі органи, насамперед через профспілки, а також норми про соціальне партнерство у сфері праці, порядок ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів і угод.*

*Поряд із загальними родовими ознаками суспільні відносини, що складають предмет трудового права, характеризуються специфічними особливостями, які зумовлюють внутрішню структурну диференціацію трудового права. Особлива частина трудового права значно ширша за Загальну частину. Роль і функції правових інститутів цієї частини неоднакові. Одні інститути покликані регулювати окремі елементи змісту трудових відносин (наприклад, інститут трудового договору регламентує порядок виникнення, зміни й припинення трудових відносин); інші – окремі відносини, пов'язані з трудовим (наприклад, відносини з розгляду трудових спорів). Послідовність розташування інститутів Особливої частини зумовлюється значенням і специфікою відповідної ділянки регламентованого відношення. Сучасна система трудового права України складається з таких інсти-*

тутів: працевлаштування і зайнятості; трудового договору; робочого часу; часу відпочинку; оплати та нормування праці; дисципліни праці; охорони праці; матеріальної відповідальності сторін трудового договору; трудових спорів; нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства та ін.

## ==== 8. **Поняття і види джерел трудового права**

*У загальній теорії права джерела права розглядаються з двох позицій – формальної та матеріальної. Джерела трудового права у формальному аспекті – це сукупність загальновідомих та внутрішньо структурованих форм встановлення і виразу нормотворчими органами загальнообов’язкових правил поведінки, що регулюють трудові та пов’язані з ними відносини. Оскільки норми права створюються для реалізації в суспільних відносинах, на регулювання яких вони спрямовані, джерела трудового права матеріалізуються в конкретній мережі правовідносин, а отже, в матеріальному аспекті вони виявляються через відносини, що складають предмет цієї галузі права.*

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

### **Види джерел трудового права:**

**1. Конституція України** – основне джерело трудового права. Основний Закон має найвищу юридичну силу, визначає мету, цілі,

завдання та зміст всіх інших нормативно-правових актів, спрямованість діяльності органів законодавчої й виконавчої гілок влади, місцевого самоврядування і забезпечується захистом правосуддя. *Верховенство Конституції в системі джерел права зумовлюється її установчим характером* (приймається парламентом від імені всього народу, регулює найбільш фундаментальні відносини в суспільстві), *найвищою юридичною силою* (підпорядкованістю й відповідністю їй усіх нормативних актів), *прямою дією її норм* (можливістю прямого застосування судами без додаткової регламентації її положень у законі).

**2. Міжнародні правові акти про працю.** Міжнародно-правове регулювання праці – це здійснювана на міжнародному рівні діяльність держав і міждержавних об'єднань (організацій) щодо правового впорядкування відносин у сфері праці, їх юридичного закріплення, охорони та розвитку.

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

Традиційно всі вони поділяються передусім за юридичною силою на: а) конституційні і б) звичайні закони. В основі класифікації законів можуть бути також і інші підстави. Це: а) суб'єкти правотворчості; б) віднесення до певних галузей права; в) час прийняття; г) місце в системі правового регулювання; г) термін дії; д) належність до основних способів нормативно-правового регулювання; е) характер і рівень систематизації законодавчих норм; є) належність до кола осіб, які підпадають під дію його норм, тощо.

**4. Підзаконні акти.** Підзаконні акти – це збірне поняття, що охоплює найрізноманітніші правові приписи:

– *акти Президента України* (Президентські укази є джерелами трудового права. Вони видаються на виконання Конституції і законів України, є обов'язковими на всій території України);

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

– *постанови Кабінету Міністрів України* (Кабінет Міністрів України на основі та на виконання Конституції і законів України, актів Президента України видає обов’язкові для виконання акти – постанови і розпорядження. *Акти уряду нормативного характеру видаються у формі постанов, а акти з організаційно-розпорядчих та інших поточних питань – у формі розпоряджень*);

– *накази міністра або іншого центрального органу виконавчої влади* (за юридичною силою нормативні акти відомств бувають двох видів: а) загальнообов’язкові й б) обов’язкові в межах системи відповідного центрального органу державної виконавчої влади);

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

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

– *норми трудового права містяться й у нормативних рішеннях органів місцевого самоврядування*, що приймаються колегіально (на пленарних засіданнях рад) відкритим або таємним голосуванням і поширюються на відповідну підвідомчу територію.

## **5. Акти Конституційного Суду України та судової практики.**

*Конституційний Суд приймає рішення й надає висновки у справах щодо:* 1) конституційності законів та інших правових актів Верховної Ради України, актів Президента, Кабінету Міністрів України, Верховної Ради АРК; 2) відповідності Конституції чинних міжнародних договорів України або тих із них, що вносяться до Верховної Ради України для надання згоди на їх обов’язковість; 3) додержання конституційної процедури розслідування й розгляду справи про усунення Президента України з поста в порядку імпичменту; 4) офіційного тлумачення Конституції та законів України; *під судовою практикою*



розуміється не розгляд судами конкретних справ, а його результат. Практика являє собою досвід індивідуально-правової діяльності суддів, що складається завдяки застосуванню права при вирішенні юридичних справ.

#### **6. Акти соціального партнерства:**

– *угода* – правовий акт, що регулює соціально-трудові відносини й укладається між повноважними представниками працівників і роботодавців на рівні національному, територіальному, галузевому. Як критерій класифікації угод за видами ст. 8 зазначеного Закону називає регульовані ними сфери відносин;

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

**7. Локальні нормативні акти** – це прийняті в установленому порядку на підприємстві, в установі або організації правила загальнообов'язкової поведінки працівників та роботодавців, що регулюють відносини у сфері праці (наприклад, *правила внутрішнього трудового розпорядку* мають на меті сприяти вихованню працівників, зміцненню трудової дисципліни, належній організації праці, раціональному використанню робочого часу та високій якості роботи).

## **9. Конституція України – правова засада регулювання соціально-трудових відносин**

Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України другого скликання 28 червня 1996 р., є явищем демократичного порядку, оскільки встановлює рівноправність громадян, основні права та свободи, обмежує сваволлю органів держави та їх посадових осіб. Основний Закон має найвищу юридичну силу, визначає мету, цілі, завдання та зміст всіх інших нормативно-правових актів, спрямованість діяльності органів законодавчої й виконавчої гілок влади,

місцевого самоврядування і забезпечується захистом правосуддя. *Верховенство Конституції в системі джерел права зумовлюється її установчим характером* (приймається парламентом від імені всього народу, регулює найбільш фундаментальні відносини в суспільстві), *найвищою юридичною силою* (підпорядкованістю й відповідністю їй усіх нормативних актів), *прямою дією її норм* (можливістю прямого застосування судами без додаткової регламентації її положень у законі). Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. Норми Конституції України є нормами прямої дії.

Конституція України дає такий перелік трудових прав: а) право вільно розпоряджатися своєю здатністю до праці, обирати рід занять та професію; б) право на належні, безпечні та здорові умови праці; в) право на своєчасне одержання заробітної плати, не нижчої від визначеної законом; г) право на захист від безробіття; д) право на захист своїх прав, через механізм індивідуальних та колективних трудових спорів із використанням установлених законом способів їх вирішення, включаючи право на страйк; е) право на відпочинок та ін.

Згідно з положеннями ст. 43 Основного Закону кожен має право на працю. Вказане право включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Стаття 44 Конституції України вперше закріпила право тих, хто працює, на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. У Конституції України знайшли відображення такі права, як право на відпочинок (ст. 45), на соціальний захист (ст. 46), на достатній життєвий рівень для себе і для своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло (ст. 48) та багато інших.

## **10. Право на працю: поняття та гарантії його забезпечення**

Згідно з положеннями ст. 43 Основного Закону кожен має право на працю. Вказане право включає можливість заробляти собі на життя

працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Відповідно до ст. 2 КЗпП України право громадян України на працю (тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру), включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Права в царині праці знайшли своє відбиття і в міжнародних актах:

– **Статут ООН** наголошує на необхідності поваги прав людини, а всі держави зобов'язані заохочувати загальну повагу і дотримання прав та свобод людини;

– **Загальна декларація прав людини** закріплює такі права, як право на: працю; рівну оплату за рівну працю; справедливу й задовільну оплату; створення професійних спілок; відпочинок; достатній життєвий рівень; особливе піклування й допомогу в разі материнства й дитинства;

– **Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права визначає**, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права.

Система трудових прав забезпечується рядом юридичних гарантій, які має право використовувати працівник у випадку порушення своїх прав і тим самим добиватися за допомогою різних правових засобів реального здійснення цих прав. Відповідно, *під юридичними гарантіями трудових прав працівника слід розуміти встановлені законодавством організаційно-правові засоби, за допомогою яких забезпечується здійснення цих прав.*

*За змістом і способом всі гарантії трудових прав працівника можна поділити на матеріально-правові (наприклад, положення*

статей 40 та 41 КЗпП України, які встановлюють вичерпний перелік підстав звільнення працівників з ініціативи роботодавця, а також норми ст. 31 КЗпП України, що забороняє вимагати від працівника виконання роботи, що не обумовлена трудовим договором; ч. 3 ст. 40 цього Кодексу, що забороняє звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності (крім звільнення внаслідок нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні) *та процесуально-правові* (наприклад, звільнення працівника від судових витрат), *а за цільовим призначенням – на гарантії реалізації та гарантії охорони трудових прав.*

## ===== 11. Загальне і спеціальне законодавство про працю

*Усі галузі вітчизняного права, у тому числі й трудове, поділяють юридичні норми, зважаючи на їх функціональну роль у правовому регулюванні, на загальні і спеціальні.* Конкретизація загальних положень законодавства про працю щодо окремих категорій працівників дозволяє констатувати, що правове регулювання суспільних відносин трудовим правом має специфіку у використанні на практиці загальних і спеціальних норм.

**Загальні** – закріплюють принципіві положення для всіх працівників без винятку та забезпечує єдність у правовій регламентації відносин у цій сфері.

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

Спеціальна норма скасовує в частині своєї дії загальну норму. Але так відбувається не завжди. Спеціальна норма може не скасовувати загальної, а діяти разом і поряд з останньою. Інакше кажучи, ця норма встановлює

винятки із загальної або доповнює її. Поширення нормативного акта рівною мірою й в однаковому обсязі на всіх осіб на цій території, говорить про загальну дію джерел. Якщо ж останні застосовуються лише до певної групи осіб, йдеться про їх спеціальну дію. Таким чином, категорія «загальна норма» поширюється на всіх працівників, а «спеціальна норма» – диференційовано, тобто вона спрямована на регулювання праці окремих категорій працівників. Саме в загальній і спеціальній дії нормативно-правових актів і правових норм про працю відбиваються засади єдності й диференціації правового регулювання в трудовому праві.

Наприклад, особливості трудово-правового статусу інвалідів можна знайти в різних нормативних актах, починаючи з норм КЗпП України та закінчуючи підзаконними актами. Однак існує і спеціальний закон, що поширюється тільки на інвалідів – Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».

## ===== 12. Міжнародні договори і нормативні акти міжнародних організацій у соціально-трудовій сфері

Міжнародно-правове регулювання праці – це здійснювана на міжнародному рівні діяльність держав і міждержавних об'єднань (організацій) щодо правового впорядкування відносин у сфері праці, їх юридичного закріплення, охорони та розвитку.

У статті 9 Основного Закону проголошується, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою, є частиною національного законодавства держави. Стаття 8<sup>1</sup> КЗпП України конкретизує це конституційне положення щодо вітчизняного трудового законодавства. У ній закріплюється норма, згідно з якою, *якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить вітчизняне законодавство про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.*

*Міжнародний договір – письмова угода між двома або декількома державами чи іншими суб'єктами міжнародного права щодо встановлення, зміни або припинення їхніх взаємних прав та обов'язків у політичних, економічних чи інших відносинах відповідно до основних*

*принципів міжнародного права.* Стаття 2 Закону України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 р. № 1906-IV, розробленого на підставі міжнародної практики і з урахуванням норм Віденської конвенції про право міжнародних договорів 1969 р., зазначає, що під міжнародними договорами слід розуміти договори, угоди, конвенції, пакти, протоколи тощо.

Усі міжнародні договори нашої країни можна умовно поділити на **міждержавні, міжурядові й міжвідомчі**. Від імені України укладаються політичні, територіальні, мирні договори, ті, що стосуються прав та свобод людини, громадянства, участі в міждержавних союзах і міждержавних об'єднаннях, організаціях, системах колективної безпеки тощо. Від імені уряду укладаються міжнародні договори з економічних, торговельних, науково-технічних, гуманітарних та інших питань, що належать до його компетенції. Міжвідомчими є міжнародні договори з питань, віднесених до відання міністерств та інших центральних органів виконавчої влади й державних органів.

Міжурядові й міжвідомчі міжнародні договори мають підзаконний характер, тому вони: а) не повинні суперечити міждержавним міжнародним договорам; б) зумовлені компетенцією уряду, відповідних міністерств і відомств, визначеною національними законами й відповідними міжнародними договорами; в) мають установлювати права й обов'язки громадян, у тому числі й у сфері трудового права, відповідно до вимог законів.

Найпоширенішим видом закріплення міжнародно-правових норм є угоди між державами.

Трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються відповідно до Закону України «Про міжнародне приватне право», де зазначено, що до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України.

Права в царині праці знайшли своє відбиття і в міжнародних актах (багатосторонні договори):

– **Статут ООН** наголошує на необхідності поваги прав людини, а всі держави зобов'язані заохочувати загальну повагу і дотримання прав та свобод людини;

– **Загальна декларація прав людини** закріплює такі права, як право на: працю; рівну оплату за рівну працю; справедливу й задовільну оплату; створення професійних спілок; відпочинок; достатній життєвий рівень; особливе піклування й допомогу в разі материнства й дитинства;

– **Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права визначає**, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права.

Важливе місце серед міжнародних установ, що здійснюють закріплення й захист трудових прав людини, займає Міжнародна організація праці (МОП). *МОП – це спеціалізована міжнародна установа, заснована з метою міжнародного співробітництва для забезпечення тривалого миру та ліквідації соціальної несправедливості шляхом покращення умов праці.*

Розробка актів МОП передбачає урахування умов окремих країн, зокрема: клімат, рівень промислового розвитку та інші специфічні обставини, що роблять промислові умови істотно різними. Конференція повинна запропонувати такі зміни до актів, які б відображали особливі, специфічні умови цих країн.

Сукупність конвенцій та рекомендацій, прийнятих МОП, в іноземній літературі та офіційних виданнях Міжнародного бюро праці називається «Міжнародний трудовий кодекс».

### ===== 13. Значення рішень Конституційного Суду України та постанов Пленуму Верховного Суду України для правового регулювання відносин у сфері праці

*Конституційний Суд приймає рішення й надає висновки у справах щодо:* 1) конституційності законів та інших правових актів Верховної Ради України, актів Президента, Кабінету Міністрів України, Верховної Ради АРК; 2) відповідності Конституції чинних міжнародних договорів України або тих із них, що вносяться до Верховної Ради

України для надання згоди на їх обов'язковість; 3) додержання конституційної процедури розслідування й розгляду справи про усунення Президента України з поста в порядку імпічменту; 4) офіційного тлумачення Конституції та законів України.

Зміст і високе місце рішень органу конституційного судочинства пов'язані в тому числі й із наслідками їх прийняття. Згідно зі ст. 152 Основного Закону країни закони, інші правові акти або їх окремі приписи, що визнані неконституційними, втрачають чинність із дня ухвалення про це рішення органом конституційного правосуддя. Як наслідок, правовий акт, визнаний неконституційним, фактично скасовується. Рішення Конституційного Суду, в результаті яких неконституційні нормативні акти втрачають юридичну силу, мають таку ж сферу дії в часі, просторі й за колом осіб, як і рішення нормотворчого органу, отже, мають загальне значення, не властиве актам судів загальної юрисдикції.

*На конституційному рівні офіційне тлумачення Конституції та законів України виділено в окрему форму діяльності Конституційного Суду. Суть і правова природа офіційного трактування, яке дає орган конституційної юстиції, полягає в тому, що воно здійснюється у формі офіційного правового акта, зміст і вимоги якого є обов'язковими для всіх суб'єктів права.*

*У сфері трудового права слід виділити рішення Конституційного Суду України щодо офіційного тлумачення у справах про: а) тлумачення терміна «законодавство» від 9 липня 1998 р.; б) профспілку, що діє на підприємстві, від 29 жовтня 1998 р.; в) охорону трудових прав депутатів місцевих рад від 26 березня 2002 р.; г) підвідомчість актів про призначення або звільнення посадових осіб від 7 травня 2002 р.; т) суміщення службової діяльності керівників органів виконавчої влади від 17 жовтня 2002 р.; д) тлумачення положень ст. 2, абз. 4 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 24 грудня 2009 р. та ін.*

Для правильного й одноманітного регулювання трудових відносин мають важливе значення постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р., «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками»



від 29 грудня 1992 р., «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р., «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 р. та ін. У цих постановах часто містяться положення, які по суті є новими нормами права. Наприклад, згідно з п. 7 ст. 134 КЗпП України працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків. Пленум Верховного Суду постановою «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» роз'яснив судам, що при визначенні розміру матеріальної шкоди, заподіяної працівниками самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобілів, тракторів, автокранів і т. п.), що належать підприємствам, установам, організаціям, з якими вони перебувають у трудових відносинах, слід виходити з того, що така шкода, як заподіяна не при виконанні трудових (службових) обов'язків, підлягає відшкодуванню із застосуванням норм цивільного законодавства. У цих випадках шкода відшкодовується в повному обсязі, включаючи й не одержані підприємством прибутки від використання зазначених технічних засобів. Схожа ситуація (в акті вищого судового органу містяться нові норми права) має місце й у випадку, коли Пленум Верховного Суду України в постанові «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» вказав, що робота за трудовим договором осіб, які поєднують її з денною формою навчання, не є сумісництвом і оплачується на загальних підставах.

## **==== 14. Оціночні поняття у законодавстві про працю**

*Сутність оціночного поняття полягає в тому, що нормотворчі органи свідомо надають правозастосувачу можливість вільної оцінки ситуації з огляду на конкретні обставини справи. Передаючи рішення певного питання на розсуд органу, що застосовує нормативно-правовий акт про працю, нормотворець у такий спосіб виражає*

також свою волю. До оціночних понять, які вживаються в законодавстві про працю, також належать: «поважні причини», «грубе порушення трудових обов'язків», «аморальний проступок» та ін.

*Юридичними особливостями оціночних понять трудового права України є:* 1) використане в текстах норм трудового права оціночне поняття характеризує будь-який елемент трудових та пов'язаних із ними відносин; 2) оціночні поняття трудового права в силу своїх логічних особливостей повно й остаточно не конкретизовані в жодному нормативно-правовому акті як самим нормотворцем, так і уповноваженими ним суб'єктами; 3) остаточно конкретизація оціночного поняття здійснюється в результаті застосування норми, що його містить, уповноваженим суб'єктом у кожному окремому випадку; 4) визначення змісту оціночного поняття здійснюється в кожному конкретному випадку.

*Оціночне поняття у трудовому праві – це специфічний спосіб оформлення волі нормотворця, що становить закріплене в тексті нормативно-правового акта положення, яке потребує конкретизації й уточнення в тій чи іншій ситуації суб'єктом трудового права у процесі застосування норм останнього.*

Норма права з оціночними поняттями має використовуватися, якщо немає можливості викласти її в інший спосіб, оскільки це норма, що не конкретизована нормотворчими органами з об'єктивної причини (через неможливість життя іншої юридичної конструкції).

## ===== 15. Суб'єкти трудового права: поняття, види

**Суб'єктами трудового права** є учасники суспільних відносин, регульованих законодавством про працю, які володіють суб'єктивними трудовими та юридичними обов'язками.

Можна виділити два рівні суб'єктів трудового права – основні та неосновні. **Основними суб'єктами** трудового права є сторони трудових правовідносин – працівники й роботодавці. **Неосновні суб'єкти**, у свою чергу, поділяються на похідні та допоміжні. До числа суб'єктів, правовий статус яких є похідним від статусу працівника, слід віднести особу, яка шукає роботу (безробітного), інваліда

внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання та ін. Будь-яка з цих категорій осіб не має самостійного значення й існує як передуюча правовій особистості працівника або як наслідок існування такої особи як працівника. Сутність допоміжних суб'єктів полягає в тому, що їх здатність до правоволодіння спрямована на обслуговування функціонування основних суб'єктів трудового права як повноцінних учасників відносин у царині праці. До суб'єктів, правовий статус яких має допоміжний характер, належать професійні спілки, трудовий колектив, державні органи.

За кількісною ознакою суб'єкти трудового права поділяються на індивідуальні та колективні. **Індивідуальними** суб'єктами є працівники та роботодавці – фізичні особи; **колективними** – роботодавці – юридичні особи, профспілки, трудові колективи, державні органи.

Усі суб'єкти трудового права наділяються специфічною властивістю – правовим статусом. **Правовий статус** – це визначений нормами права стан суб'єкта права, що відображає його становище у взаємовідносинах із іншими суб'єктами права. Елементами його змісту є: **правосуб'єктність** (об'єднує два компоненти – правоздатність як передбачену нормами права здатність мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки (тобто здатність до правоволодіння) та дієздатність як передбачену нормами права здатність та юридичну можливість своїми діями набувати прав та обов'язків, здійснювати та виконувати їх (тобто здатність до правореалізації)). **Трудова правосуб'єктність** – це правова категорія, що виражає здатність суб'єкта бути учасником трудових та пов'язаних з ними правовідносин) та **юридичні права й обов'язки**:

– **суб'єктивне право** – це передбачена для уповноваженого суб'єкта трудового права із метою задоволення його інтересів міра можливої поведінки, забезпечена юридичними обов'язками інших суб'єктів трудового права;

– **юридичний обов'язок** – це передбачена для зобов'язаного суб'єкта трудового права та забезпечена можливістю державного примусу міра необхідної поведінки, якою він повинен керуватися в інтересах уповноваженого суб'єкта права.

Суб'єкт трудового права стає суб'єктом правовідносин тоді, коли абстрактні правові зв'язки перетворюються на конкретні. Здатність

мати і набувати прав та обов'язків може і, як правило, має перерости в реальну правореалізацію. Однак таке перетворення не є обов'язковим. Чинне законодавство, зокрема, не встановлює будь-якої відповідальності за те, що працездатна особа чи новостворене підприємство не вступають у трудові відносини. Отже, поняття «суб'єкт трудового права» ширше, ніж поняття «суб'єкт відносин у сфері праці».

## ══════ 16. Працівники як суб'єкти трудового права

*Суб'єктами трудового права* є учасники суспільних відносин, регульованих законодавством про працю, які володіють суб'єктивними трудовими та юридичними обов'язками.

*Виділяють два рівні суб'єктів трудового права:*

– **основні** – сторони трудових правовідносин – працівники й роботодавці;

– **неосновні** – поділяються на похідні (*безробітного, інваліда внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання та ін.*) та допоміжні (професійні спілки, трудовий колектив, державні органи).

Усі суб'єкти трудового права наділяються специфічною властивістю – правовим статусом. *Правовий статус* – це визначений нормами права стан суб'єкта права, що відображає його становище у взаємовідносинах із іншими суб'єктами права. Елементами його змісту є: правосуб'єктність та юридичні права й обов'язки.

Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначає *працівника* як фізичну особу, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Стаття 3 КЗпП України закріплює загальне положення про те, що *законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Із цього випливає, що будь-який громадянин, маючи статус працівника, підпадає під дію норм трудового законодавства. Але передбачає деякі винятки із загального правила для працівників підприємств з іноземними інвестиціями, а також для громадян, які працюють у кооперативах та їх об'єднаннях,*